

CONFIDENTIAL

TITLE: LA RIVALITE INTERSYNDICALE AU QUEBEC

AUTHOR: Monsieur Paul Bélanger,
Département de sociologie et d'anthropologie,
Université Laval,
Quebec, P.Q.



DRAFT STUDY

prepared for

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office)

PROJECT NO. : 21

Submitted: OCTOBRE 1968

This draft study is deposited for library use with the compliments of the author but must not be quoted without his written permission.



Presented to the
LIBRARY *of the*
UNIVERSITY OF TORONTO
by
Mr. H. A. Wilson
Task Force on Labour
Relations

CAI
Z3
-68221
FRE

LA RIVALITE INTERSYNDICALE AU QUEBEC

PAR

PAUL BELANGER, CAMILLE D. CLIFT,

PIERRE JOBIN, JACQUES LEMIEUX,


ALFREDO LEVESQUE, PIERRE ROBERGE

RAPPORT PRESENTE A L'EQUIPE

SPECIALISEE EN RELATIONS DE TRAVAIL

(PROJET NO 21)

QUEBEC, UNIVERSITE LAVAL, 1968



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119710721>

AVANT-PROPOS

Ce rapport final sur la rivalité intersyndicale contient, en première partie, toutes les étapes du raisonnement fait par l'équipe de recherches pour définir la façon d'aborder les études empiriques; celles-ci constituent la seconde partie et la conclusion, qui reprend les principaux résultats des monographies, forme la troisième partie.

Plusieurs trouveront que la première partie, pour une large part, est trop théorique, abstraite ou académique et que le rapport aurait gagné à être amputé d'autant. Sans leur donner tort ou raison, nous voulons suggérer à ceux-là un mode de lecture qui leur épargnera le "verbiage universitaire" tout en leur permettant de prendre connaissance des faits qui les intéressent.

Suivez le guide. Du premier chapitre, ne lisez que la première section intitulée: définition du problème, qui fait un tour rapide de la littérature sur le sujet et précise notre façon de l'aborder, puis passer tout de suite au chapitre III où les centrales syndicales québécoises sont caractérisées. Le reste se lit comme d'habitude: voir les conclusions de chacune des études empirique puis la conclusion générale. Cet itinéraire suffit amplement à quiconque désire une vue d'ensemble sur la rivalité intersyndicale au Québec.

Ce rapport a été élaboré en équipe. Chacun des membres a fait une étude particulière et a écrit son ou ses chapitres, mais nous considérons que l'influence mutuelle interdit d'attacher un nom à chaque chapitre.

On report à cet effet les diverses investigations faites, et les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police, les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police.

Il résulte de ces diverses investigations, que les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police, les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police.

Il résulte de ces diverses investigations, que les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police, les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police.

Il résulte de ces diverses investigations, que les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police, les conclusions auxquelles on est parvenu, ainsi que les observations faites par les divers fonctionnaires de la police.

TABLE OF CONTENTS

CHAPTER I. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1
CHAPTER II. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1

CHAPTER III. THE HISTORY OF THE UNITED STATES

CHAPTER III. THE HISTORY OF THE UNITED STATES

CHAPTER III. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1
CHAPTER III. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1
CHAPTER III. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1

CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES

CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES

CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES

CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1
CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1
CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1
CHAPTER IV. THE HISTORY OF THE UNITED STATES	1

TABLE DES MATIERES

	Pages
AVANT-PROPOS	i
TABLE DES MATIERES	ii

PREMIERE PARTIE:

La recherche: objectifs et démarches

CHAPITRE I: Du problème social à la notion de système social	1
CHAPITRE II: L'opérationnalisation: du système social aux indicateurs	42
CHAPITRE III: L'interprétation: les centrales syndicales définies comme systèmes sociaux	77

DEUXIEME PARTIE:

La rivalité intersyndicale.

Cinq études empiriques.

CHAPITRE IV: Les conflits intersyndicaux au Québec: une analyse statistique de la situation du 1er avril 1957 au 31 mars 1967	143
CHAPITRE V : Le conflit intersyndical aux usines de réparation Angus	194
CHAPITRE VI: Le conflit intersyndical à l'Hydro-Québec	259
CHAPITRE VII: Le conflit intersyndical à Québec Iron and Titanium	315

Pages

CHAPITRE VIII: L'échec du front commun intersyndical au-	
tour de la crise scolaire et du Bill 25	386

TROISIEME PARTIE:

Conclusion générale

CHAPITRE IX: Conclusion générale	475
BIBLIOGRAPHIE	502

PREMIERE PARTIE

La recherche; objectifs et démarches

Chapitre I

Du problème social à la problématique théorique:

la notion de système social

1.- Définition du problème

L'histoire du syndicalisme au Canada est marquée tout autant par les luttes entre des centrales syndicales rivales que par les conquêtes ouvrières sur le patronat et le gouvernement. Depuis l'exclusion des Chevaliers du Travail du Congrès des Métiers et du Travail du Canada, en 1902, le mouvement ouvrier canadien a toujours été divisé en plusieurs organisations concurrentes qui essaayaient de s'éliminer les unes les autres. Mais la fondation du Congrès du Travail du Canada, en 1956, à la suite de la fusion des deux plus importantes organisations ouvrières, a profondément modifié les rapports des forces syndicales et le lieu de leurs conflits.

D'une part, la Confédération des Syndicats Nationaux, devenue la principale rivale du CTC, ne représente actuellement qu'environ 10% des syndiqués canadiens alors que près de 75% d'entre eux sont affiliés au CTC; la CSN se trouve donc en position de grande infériorité. D'autre part, vu que la CSN, à toutes fins pratiques, ne recrute qu'au Québec, ses 200,000 membres constituent environ le tiers des syndiqués québécois, soit le même pourcentage que regroupe la branche régionale du CTC, la Fédération des Travailleurs du Québec. Le champ de la rivalité se trouve donc circonscrit; la concentration géographique de la CSN fait du Québec le lieu privilégié des luttes intersyndicales.

Ce "privilège" n'est, bien sûr, pas totalement exclusif: des conflits de juridiction au sein même du CTC et des luttes entre la CTC et des unions indépendantes surviennent ailleurs au Canada. Mais la rivalité est, au Québec, affrontement de deux organisations puissantes, dynamiques et parfois agressives. Bien plus, parce que la CSN est une centrale syndicale exclusivement québécoise et complètement autonome et que la FTQ regroupe les membres québécois des unions nationales (canadiennes) et internationales (américaines), la rivalité prend une valeur toute particulière. Elle atteste, à sa façon, que le Québec n'est pas une province comme les autres, que l'unification des forces syndicales a pu se réaliser partout au Canada sauf au Québec. Jusqu'à un certain point, la présence de ces deux centrales syndicales peut être, au niveau du mouvement ouvrier, une des manifestations de la "dualité canadienne".¹ L'étude de la rivalité intersyndicale au Québec n'en prend que plus d'intérêt.

A. Deux voies de recherche

Mis à part les travaux descriptifs, en particulier de J. Krislov (1954) et de Gérard Dion (1967), en vue de mesurer l'étendue et les tendances de la concurrence intersyndicale, nous pouvons distinguer deux façons d'aborder le processus de la rivalité; l'une se préoccupe

¹ Mason Wade et Jean-Charles Falardeau, La dualité canadienne, Québec, Les Presses Universitaires Laval et Toronto, Toronto University Press, 1960.

des conséquences de la rivalité, l'autre en recherche les causes.

a) Les conséquences de la rivalité

L'étude des conséquences ou des implications de la rivalité intersyndicale s'inspire du débat toujours actuel à l'intérieur même du mouvement ouvrier sur les avantages et les inconvénients de la concurrence: est-elle favorable aux organisations syndicales et au mouvement ouvrier ? Evidemment, les réponses varient selon les points de vue considérés, et divisent tout autant le mouvement ouvrier que les chercheurs.

D'un côté, on considère que l'unité du mouvement ouvrier est une condition essentielle au véritable syndicalisme, car tous les travailleurs, dont les intérêts sont communs, doivent être unis dans la poursuite de leurs objectifs également communs; le pluralisme introduit une division artificielle, contraire à la nature, dans les rangs des travailleurs. Ce sentiment unitaire existait, selon Goldberg, au moment même où le syndicalisme américain était sur le point de se diviser.² De même en 1955, la CTCC (aujourd'hui la CSN) adopte à son Congrès une résolution par laquelle elle "se déclare favorable à l'unité ouvrière qui est une condition fondamentale à la promotion des travailleurs au pays et dans le monde". A propos de cette résolution, Gérard Dion écrivait "qu'en se montrant favorable à l'unité, la CTCC évitait de se mettre

² Arthur J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, New York, McGraw Hill, 1965.

ainsi à dos tout le monde ouvrier canadien"³ ce qui signifie que le principe de l'unité est fortement valorisé et qu'une sanction sociale poursuit les responsables de la division. A cette position de principe s'ajoutent des considérations pratiques extrêmement importantes: la concurrence intersyndicale conduit à une baisse des standards du syndicalisme alors que l'unité permet d'accroître la force de négociation collective et l'influence politique, et d'améliorer la qualité et la quantité des services.⁴ C'est cette position que défend actuellement la FTQ.

L'autre tendance soutient que le monopole syndical est encore plus néfaste que la concurrence, car il conduit à la centralisation et à la bureaucratie inefficace. D'abord l'existence de plusieurs centrales syndicales permet aux travailleurs d'exercer un droit fondamental, celui de choisir librement l'association qui représentera le mieux leurs intérêts. Ensuite, cette possibilité de choix exerce une pression constante sur les organisations dans le sens de l'innovation et du dynamisme, alors que le monopole favorise la sclérose et la routine. Enfin et surtout, la concurrence est une condition d'une véritable démocratie: la possibilité d'un mouvement de sécession et d'un changement d'allégeance assure à la base un pouvoir effectif dans le syndicat soit par l'autonomie locale soit simplement par l'influence qu'elle peut exercer sur la direction pour faire valoir ses droits et exigences; la

³ Gérard Dion, "La CTCC et l'unité syndicale canadienne", in Relations Industrielles, vol. 12, no 1-2, 1957, pp. 32-55.

⁴ Jean-Gérin Lajoie, "La fusion et les possibilités de progrès", in Relations Industrielles, vol. 12, no 1-2, pp. 86-96.

centralisation et les rapports autoritaires doivent faire face, dans une situation de concurrence, à l'équilibre des niveaux de pouvoir et à la prise en considération des aspirations des travailleurs. Cette thèse, on le voit, est une extension aux organisations syndicales du principe de la concurrence sur le marché. Elle est amplement développée par Richard A. Lester ⁵ qui fait de la fusion des unions américaines un des facteurs qui favorisent la centralisation, la diminution du militantisme, la domination des unions locales par la machine politique des dirigeants, le déclin de la démocratie, la paresse des unions et leur manque d'inspiration et d'agressivité.

Mais les recherches empiriques ne permettent pas de trancher le débat. L'étude de Weber ⁶ sur la concurrence syndicale dans l'industrie chimique aux Etats-Unis indique d'une part qu'elle n'a pas stimulé l'innovation des unions impliquées et qu'elle a affaibli considérablement la force de négociation; d'autre part, que l'autonomie locale s'accompagne d'une perte de contrôle sur les affaires plus générales du Syndicat car l'opposition interne est accusée de faire le jeu des adversaires. Une semblable séparation des niveaux de pouvoir a été observée à la CSN où l'autonomie locale est très grande: les luttes intersyndicales, entre

⁵ Richard A. Lester, As Unions Mature, Princeton, Princeton University Press, 1958.

⁶ Arnold M. Weber, "Competitive Unionism in the Chemical Industry", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 13, no 1, October 1959, pp. 16-37.

autres facteurs, favorisent la concentration croissante des pouvoirs dans l'organisme confédéral.⁷ Ainsi la concurrence favorise à la fois l'autonomie locale et la centralisation au niveau le plus élevé.

Il semble bien qu'une trop grande importance ait été accordée à la concurrence comme condition de la démocratie syndicale en particulier chez certains sociologues libéraux américains. De même a-t-on trop insisté sur les avantages pratiques de l'unité du mouvement ouvrier. Une étude comparative sur la démocratie syndicale en Europe occidentale⁸ montre que la force et l'efficacité peuvent aller de pair avec le pluralisme comme c'est le cas en Belgique, en Hollande et en Autriche; de même l'unité syndicale ne conduit pas nécessairement à l'autocratie, comme en témoignent les mouvements ouvriers de l'Angleterre et des pays scandinaves. Ce qui est en cause c'est bien davantage un ensemble de conditions socio-économiques et culturelles que le simple jeu de la concurrence. Michel Crozier⁹ arrive à la même conclusion: "L'exigence démocratique, d'autre part, ne peut être réalisable que dans un contexte socio-culturel particulier, alors qu'on la considère généralement comme un absolu..."

⁷ Mathieu Vaillancourt, La distribution des pouvoirs à la Confédération des Syndicats Nationaux, thèse de maîtrise, Université Laval, 1966.

⁸ Walter Galenson, Trade Union Democracy in Western Europe, Berkeley et Los Angeles, University of California Press, 1961.

⁹ Michel Crozier, "Sociologie du syndicalisme", in G. Friedman et P. Naville (éds.), Traité de sociologie du travail, Paris, Armand Colin, 1964, tome 2, pp. 180-181.

Tel que défini ici, le débat sur les conséquences de la rivalité apparaît sans issue; car les effets généralement attribués à la concurrence relèvent plutôt d'un ensemble de conditions sociales, économiques, politiques et culturelles caractéristiques de chaque société. Peut-être même est-il mal engagé dans la mesure où l'examen des conséquences de la rivalité ne doit pas être isolé de l'étude de ses causes. La concurrence elle-même doit être expliquée sinon le risque est grand d'accorder à cette variable intermédiaire un privilège explicatif qui ne lui revient pas. C'est dans cette direction, inverse de l'autre, que nous voulons nous engager.

b) Les causes de la rivalité intersyndicale

Il est nécessaire de préciser ce qu'il faut entendre par causes de la rivalité intersyndicale, car en fait elles recouvrent plusieurs réalités différentes. Il est possible de distinguer d'une part les conditions de la rivalité, c'est-à-dire les prérequis qui permettent l'éclatement des conflits, d'autre part les raisons qui sont à la source de ces conflits.

La première des conditions qui permettent la rivalité intersyndicale est, bien sûr, l'existence de plusieurs organisations syndicales ayant chacune pour objectif de représenter l'ensemble des travailleurs. Si chacune ne vise pas au monopole à court terme, à la disparition de rivales, tout au moins, comme toute organisation, elle

visé non seulement à survivre mais à croître et à progresser; dans cette optique, il serait intéressant d'étudier la stratégie particulière à chacune des centrales syndicales, les secteurs ou les régions sur lesquels elles concentrent leurs efforts. De plus, que ce soit pour le recrutement simultané ou le maraudage, elles doivent disposer de ressources financières suffisantes; ce qui pourrait permettre d'éclaircir la relation observée, entre le nombre de conflits d'une part, la croissance des effectifs syndicaux et la période de croissance économique d'autre part.¹⁰ Enfin, la loi doit permettre aux ouvriers d'une unité de négociation de changer d'allégeance syndicale si, dans le régime légal de relations de travail qui prévaut au Québec, la majorité d'entre eux la désirent; ce cadre légal favorise l'intensité des conflits dans la mesure où un syndicat doit obtenir l'adhésion de la majorité des travailleurs pour être reconnu comme leur représentant. Quant aux conflits de juridiction à l'intérieur d'une même centrale syndicale, ils peuvent être attribués à l'imprécision des structures syndicales ou à leur irrationalité; aux Etats-Unis, ce type de conflit était plus fréquent à l'intérieur de l'AFL qu'à l'intérieur du CIO.¹¹

Une fois posées ces conditions de la rivalité, la source des conflits doit être recherchée dans les différences entre les cen-

¹⁰ Jean-Réal Cardin, "Les rivalités intersyndicales au Québec", in Relations Industrielles, vol. 19, no 4, oct. 1964, pp. 502-505.

¹¹ Joseph Krislov, "Organizational Rivalry among American Unions", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 13, no 2, January 1960 pp. 216-227.

trales syndicales elles-mêmes. En effet, comment expliquer ces luttes entre deux organisations dont, en principe, les objectifs sont communs, sinon en recherchant ce qui les particularise, les solutions différentes que chacune propose aux problèmes auxquels elles sont confrontées ? Les différences entre les centrales syndicales peuvent se situer à deux niveaux: celui du mode d'organisation et celui des valeurs.

Dans son étude de la concurrence intersyndicale, dans l'industrie chimique aux Etats-Unis, A.R. Weber¹² distingue six dimensions de la concurrence qui constituent un réservoir de thèmes dans lequel chaque syndicat puise pour se fabriquer une image auprès des ouvriers qu'il désire représenter: le coût du syndicat (droit d'entrée et cotisations), les services, la force dans l'entreprise, c'est-à-dire le fait de représenter les travailleurs d'autres usines de la même entreprise, la pureté de juridiction, c'est-à-dire le fait de représenter surtout des travailleurs du secteur industriel concerné, la démocratie syndicale (autonomie du local, contrôle du local sur les politiques de la fédération), enfin les avantages personnels, c'est-à-dire des pot-de-vin à des leaders d'opinion. Ce sont les arguments que les syndicats font valoir aux travailleurs et qui servent de critères pour leur choix. Ainsi pour Weber, la différence entre les syndicats se situe exclusivement au niveau de l'organisation; c'est entre des administrations plus ou moins efficaces ou démocratiques que les travailleurs font leur choix.

¹² Arnold M. Weber, op. cit.

Cela suffit-il pour expliquer la raison d'être de deux organisations ouvrières rivales ? "Les raisons qui expliquent la pluralité syndicale sont d'ordre essentiellement politique: elles n'ont donc aucun sens au niveau de la conscience syndicale, parce que l'unité est un principe aussi évident que le syndicalisme lui-même".¹³

C'est à la même conclusion qu'aboutit James O. Morris dans son analyse de la division syndicale survenue aux Etats-Unis en 1935. Le conflit autour de la forme d'organisation entre syndicalistes de métier et syndicalistes industriels n'était qu'un élément d'un conflit plus vaste entre progressistes et conservateurs; il s'agissait d'une révision importante de la politique traditionnelle du mouvement ouvrier américain telle que définie par Gompers: les progressistes partisans des unions industrielles favorisaient l'action politique, la déségrégation raciale, le dépassement de la convention collective par l'intervention de l'Etat entre autres dans le domaine de la sécurité sociale, etc. Ce n'est que lorsque les différences de politique fondamentale se sont atténuées que la réunification des forces syndicales a été possible, c'est-à-dire lorsque l'AFL a accepté de passer du "business unionism" au "social unionism".¹⁴

D'autres valeurs peuvent être aussi à la source de la

¹³ Alain Touraine, "Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier. Le syndicalisme de contrôle", in Cahiers Internationaux de Sociologie, vol. XXVIII, 1960, p. 76.

¹⁴ James O. Morris, Conflict Within the AFL: A Study of Craft Versus Industrial Unionism, 1901-1938, Ithaca, Cornell University Press, 1951.

pluralité syndicale, et donc de la rivalité, en plus des options politiques. Etudiant le pluralisme syndical en Belgique, en Hollande et en Autriche, Galenson ¹⁵ constate que de profondes divisions politiques, religieuses et culturelles parmi les ouvriers constituent un fondement logique à la pluralité. En Belgique surtout, les valeurs nationales différentes s'ajoutent aux divisions politiques et religieuses. Jusqu'à un certain point, le choix syndical s'opère selon ces lignes de clivage, les catholiques adhérant au syndicat catholique, les socialistes au syndicat socialiste et ainsi de suite. Ce qui ne signifie pas que ces valeurs soient la seule légitimation du syndicat; celui-ci doit aussi se faire reconnaître comme une organisation capable de rendre les services attendus d'un syndicat responsable. Mais au delà de leur efficacité ou de leur pouvoir, ce sont les valeurs qui légitiment l'existence de plusieurs syndicats rivaux. Si les divisions sont profondes, ce sont peut-être les convictions religieuses, politiques ou nationales elles-mêmes qui servent de critères pour définir la bonne organisation.

B. La situation québécoise

Comment caractériser la rivalité intersyndicale au Québec ? Est-ce un conflit entre deux organisations, deux administrations ou bien entre deux conceptions des objectifs du syndicalisme et de son rôle dans

¹⁵ Walter Galenson, op. cit.

l'ensemble de la société ? En annonçant l'échec des négociations en vue de l'unification des forces syndicales au Canada, l'ex-président de la CSN, monsieur Jean Marchand expliquait ainsi la pluralité syndicale :

"Si le syndicalisme avait pour unique fonction de négocier des conventions collectives de travail, la formule unitaire présenterait de grands avantages pourvu que l'on trouve le moyen de protéger les syndiqués contre l'inertie, la corruption, l'inefficacité ou l'oligarchie. Mais les perspectives syndicales sont beaucoup plus larges. Le syndicalisme moderne entend protéger les travailleurs non seulement à l'usine et au bureau mais partout où leurs intérêts sont en jeu. C'est ainsi qu'il se préoccupe des problèmes de législation, d'éducation, d'orientation économique, de sécurité sociale et même de politique. Il est inévitable que, dans la poursuite de ses objectifs, il se réfère à une ou des idéologies, qu'il formule sa propre conception de l'entreprise, de l'Etat, de la sécurité sociale, de l'activité économique et de l'homme lui-même. Dès qu'il touche à ces questions, il pénètre dans un mode de diversité où les opinions, les convictions, les croyances sont extrêmement variées". (16)

Les idéologies particulières à la CSN et à la FTQ sont-elles si variées et diverses, les oppositions sont-elles si grandes qu'elles légitiment le pluralisme syndical et la rivalité intersyndicale au Québec ? Ne faudrait-il pas, au contraire, penser que depuis une dizaine d'années, il se produit une convergence des "convictions" et "croyances" telle que les différences sont à peine perceptibles, comme en témoigne le nombre de mémoires présentés conjointement par la CSN et

¹⁶ Procès-verbal de la 41^è session du Congrès de la CSN, 1964, p. 18.

la FTQ sur des sujets où, justement, elles sont supposées diverger d'opinion ? Si tel est le cas, le seul obstacle à l'unité serait la volonté de chacune des organisations de maintenir son pouvoir, ses intérêts, et la pluralité serait justifiée par la démocratie syndicale au sens où elle permet aux ouvriers de faire un choix entre deux modes d'administration de leurs intérêts.

2.- La notion de système social

Cette position du problème reste encore au niveau empirique. On se demande si le pluralisme syndical tient à des divergences sur le plan des valeurs ou à l'action des intérêts organisationnels, on est tenté d'écrire des égoïstes intérêts organisationnels. Nous sommes encore de plein pied dans la pratique sociale.

Or, avant que de vouloir changer le monde, l'analyse sociologique doit tendre à en ériger une connaissance scientifiquement valable. Pour ce faire, le détour par la théorie est strictement indispensable. Sans théorie, c'est-à-dire sans moyens assurés de découper le réel, sans règles d'interprétation des comportements observés, l'analyse sociologique se condamne à ne pas être.

Une théorie est donc nécessaire, mais laquelle ? Y a-t-il une théorie qui soit directement pertinente à l'étude des conflits inter-

organisationnels ? Répondre dans l'affirmative impliquerait que nous commettions cette erreur qui consiste à croire que les objets ou que les phénomènes tirent derrière eux la théorie qui leur convient. Or, il n'y a pas plus d'objet qui attire les théories que d'or à être attiré par l'aimant. Bien au contraire, c'est la théorie qui institue son objet, qui l'éclaire sous un jour particulier, qui peut, enfin, le rendre connaissable.

S'agira-t-il d'une théorie à moyenne portée, comme celle, par exemple, esquissée par Etzioni¹⁷ à propos des relations interorganisationnelles.

Nous avons plutôt choisi une théorie générale, et ceci pour deux raisons. Une théorie générale, parce que générale, a infiniment plus de souplesse qu'une théorie à moyenne portée. Ensuite, les théories à moyenne portée sont toujours de quelque manière tributaires des théories générales, l'exemple le plus convaincant qu'on en puisse donner étant l'intégration qu'a fait Parsons¹⁸ de la théorie de la déviance élaborée quelques années plus tôt par Merton.¹⁹ Cette dépendance même de la théorie à moyenne portée vis-à-vis la théorie générale rend son usage périlleux; des problèmes théoriques, réels et importants,

¹⁷ Amitai Etzioni, Modern Organizations, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, en particulier le chapitre 10, pp. 105-116.

¹⁸ Talcott Parsons, The Social System (1951), N.Y., The Free Press, 1964, pp. 249-326.

¹⁹ Robert K. Merton, Social Theory and Social Structure (1949), Glencoe, The Free Press, 1957, pp. 131-160.

seront peut-être cachés dans la théorie à moyenne portée, qui apparaîtront dans la théorie générale. Autant donc se situer d'emblée à ce niveau, ne serait-ce que pour avoir un sentiment clair des limites de nos tentatives.

Une théorie générale donc, mais laquelle ? On est presque justifié de répondre; n'importe laquelle. En effet, ce qui frappe à l'examen de la situation actuelle de la théorie générale en sociologie, c'est la coexistence de plusieurs théories générales. On peut y voir la preuve de ce qu'aucune n'est vraiment générale. On peut y voir aussi et ce serait notre position, la condition nécessaire, et non suffisante, du développement réciproque de ces théories. Comme Claude Lévi-Strauss l'a montré au sujet des cultures,²⁰ on peut se demander si le fait de la diversité théorique ne doit pas être, lui aussi, sauvé.

Alain Touraine²¹ a montré comment pouvait s'articuler les rapports de trois des théories générales actuelles: structuralisme, actionnalisme et fonctionnalisme.

Le problème des rapports des théories générales entre elles est double. D'une part, il n'est plus celui de la vérité ou de l'erreur, ou celui encore, forme sécularisée du premier dilemme, de la propriété de certains objets, mais bien celui de la fécondité relative de telle

²⁰ Claude Lévi-Strauss, "Race et histoire", in Roger Bastide (éd.), Le racisme devant la science, Paris, Gallimard-Unesco, 1960, p. 280.

²¹ Alain Touraine, Sociologie de l'Action, Paris, Seuil, 1965, en particulier le chapitre II, pp. 55-115.

démarche et de telle autre pour tel thème de réflexion abordé à tel niveau de la réalité. D'autre part, et ce n'est que l'autre face du premier problème, se pose la question de leur autonomie réciproque.²²

Si nous faisons l'hypothèse -la chose n'étant pas encore totalement vérifiée- que les démarches actionnaliste et fonctionnaliste sont autonomes, le seul problème que nous ayons est celui de déterminer leur fécondité relative par rapport à notre objet, la rivalité inter-syndicale. On peut procéder de deux manières pour arriver à cette détermination; la première est inductive, elle tiendrait à essayer l'une et l'autre théories, à l'usage; la seconde est déductive et consiste à leur imputer, à partir d'un schéma théorique, un coefficient de fécondité. Pour des raisons évidentes, c'est cette seconde voie que nous avons choisie.

Si, comme l'affirme Touraine²³ "le coeur de l'analyse actionnaliste est bien l'étude du sujet historique au niveau de la société globale", notre objet à nous se situe plus au niveau d'un ou d'ensembles particuliers, au niveau du collectif, et concerne plus directement les conditions de fonctionnement de cet ou de ces ensembles que la création d'orientations nouvelles de l'action sociale. C'est, à tout le moins, le pari que nous faisons; notre analyse sera donc fonctionnaliste.

²² Lucien Karpik, "Trois concepts sociologiques: le projet de référence, le statut social et le bilan individuel", Archives Européennes de Sociologie, no 2, en particulier les pages 191 à 195 et 220 à 222.

²³ Alain Touraine, op. cit., p. 92.

Dans cette perspective théorique, les organisations syndicales concrètes nous apparaîtront comme des systèmes sociaux; nous devrons chercher la source des mouvements de sécession qui affecte une organisation dans les déséquilibres de son système social et voir surgir les limites à la collaboration intersyndicale dans le système des différences qui isole et fonde chacune de ces organisations. Mais nous anticipons sur nos hypothèses de travail, mieux vaut préciser au préalable les concepts qui guideront notre découpage de la réalité.

A. La structure et le système

La structure sociale n'est pas le système social, c'est là une distinction fondamentale qu'on oublie trop souvent, bien qu'elle soit partout présente dans la pensée structuro-fonctionnaliste, depuis les premières formulations, jusqu'aux exposés didactiques actuels.

Sans remonter jusqu'à The Structure of Social Action (1937), un texte de Parsons, antérieur aux grands travaux des années 1950, l'illustre bien: il y précise les deux ensembles de catégories, de concepts, qu'une théorie générale doit comprendre.

"On the one hand, it (the theoretical system) includes a system of structural categories which must be logically adequate to give a determinate description of an empirically possible, complete empirical system of relevant class".

"On the other hand, such a (theoretical) system must include a set of dynamic functional categories. They must describe processes by which these particular structures are maintained or upset, the relations of this system to its environment are mediated. This aspect of the system must also be complete in the same sense".²⁴

Alors que les catégories structurelles renvoient à une analyse statique, permettent le découpage de la réalité sociale en ensembles autonomes et identifiables, les catégories fonctionnelles, elles, ouvrent la voie à une analyse dynamique, à l'identification et à l'explication des procès.

Reste à préciser le rapport analytique qu'entretient le système avec la structure. Sur ce point on peut difficilement être plus clair que ne l'est, dans un exposé didactique, Neil J. Smelser, un des plus proches collaborateurs de Parsons.

"... we defined the concept of structure as the recurrent and regularized interaction among two or more persons. This interaction is regulated by values, norms and sanctions. Social structures are classified in terms of some set of basic directional tendencies of social systems in general. We tentatively identified several such tendencies - the creation, maintenance and transmission of cultural values; the pursuit of economic activity; the conduct of political activity, and the maintenance of social integration.

Now we introduce a concept at a higher level of abstraction than social structure - the concept of social system. This refers to the patterning of

structural units in such a way that changes in one or more units set up pressures for adjustment (or other types of change) on the part of other units. (25)

Cette distinction entre la structure et le système revêt une importance capitale pour notre propos. Ce sont des structures, ou mieux des unités structurelles, qui sont organisées en système; le concept de système se situe à un plus haut niveau d'abstraction que celui de structure; c'est ce concept qui permet de constituer le schéma adaptation -poursuite des buts- intégration - maintien des modèles culturels, c'est ce schéma qui permet une répartition, un classement des diverses unités structurelles.

C'est ainsi que, se plaçant au niveau sociétal, les fonctionnalistes placent les structures scolaires dans la case du schéma réservée au maintien des modèles culturels. Mais il y a plus encore; les catégories structurelles et les catégories systématiques forment deux ensembles logiquement indépendants, dont le second, celui des catégories systématiques, est situé à un plus haut niveau d'abstraction que le premier. Ce qui implique que quittant le niveau sociétal pour le niveau collectif, on puisse considérer les structures scolaires comme un système social, identifier dans ce système des unités structurelles distinctes, et assigner ces unités aux diverses fonctions de ce qu'on peut nommer maintenant le système scolaire.

En passant ainsi d'un point de vue à l'autre, on peut passer du système scolaire à l'école,²⁶ de l'école à la classe.²⁷ Mais la structure sociale et le système social ne se font pas face comme deux miroirs parallèles, chacun reflétant l'image que l'autre se fait de lui à l'infini; l'analyse, dans son progrès, doit finir par rencontrer un indivisible. C'est en voulant passer de l'école à la relation pédagogique qu'on rencontre des indivisibles; cet indivisible, c'est le rôle. Nous rencontrons ici le premier des éléments de la structure sociale.

B. Les éléments de la structure sociale

La notion de structure sociale nous renvoie aux relations interpersonnelles, ou pour reprendre l'expression de Smelser, à "l'interaction récurrente et régularisée de deux ou plusieurs personnes". Pour décrire et comprendre cette interaction, quatre outils analytiques sont requis: les concepts de rôle, de collectivité, de norme et de valeur. Bien que ces concepts soient définis les uns par rapport aux autres, nous allons essayer de les séparer pour mieux les comprendre.

²⁶ Patricia C. Sexton, The American School: A Sociological Analysis, Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1962, en particulier le chap. 8, pp. 90-101.

²⁷ Talcott Parsons, "The School Class as a Social System", Harvard Educational Review, Fall 1959.

a) Le rôle

Le rôle n'est pas un masque que revêtirait l'acteur social et qui tantôt le brimerait, permettrait à la culture d'écraser la personnalité, tantôt serait impuissant à contenir la personnalité, l'acteur social se faisant alors ou bien animal et opposant la force de la nature aux contraintes de la culture, ou bien démiurge, contestateur de culture parce que créateur de culture; c'est un outil analytique. C'est même, dans la perspective fonctionnaliste, l'outil analytique premier, celui qui permet le passage des investigations psychologiques à l'analyse sociologique.

Il permet que le regard quitte la personne et se porte vers l'acteur social, que le regard se discipline et n'envisage qu'un segment de l'action totale de l'acteur individuel, segment justiciable d'une analyse sociologique parce que défini par des normes, c'est-à-dire par des orientations de l'action sociale.

Cette distinction est si capitale qu'on nous excusera de citer si longuement Parsons:

"The social system is made up of the actions of individuals. The actions which constitute the social system are also the same actions which make up the personality systems of the individual actors. The two systems are, however, analytically discrete entities, despite this identity of their basic components.

The difference lies in their foci of organization as systems and hence in the substantive functional problems of their operation as systems. The "individual" actor as a concrete system of action is not usually the most important unit of a social system. For most purposes the conceptual unit of the social system is the role. The role is a sector of the individual actor's total system of action. It is the point of contact between the system of action of the individual actor and the social system. The individual then becomes a unity in the sense that he is a composite of various action units which in turn are roles in the relationships in which he is involved. But this composite of roles is not the same abstraction as personality as a system. It is a special type of abstraction from the concrete totality of ego's system of action, with a highly selective inclusion of the dynamic processes and mechanisms, the selection being made on the basis of an interest in ego as a composite of action units relevant to various collectivities, no longer on the basis of an interest in ego as an action system per se. These distinctions, segregating the individual actor as a system, his unit of action and the **role** to which it corresponds, and the social system, are a precondition to any fruitful empirical analysis of social order and change, as well as of personality adjustment and cultural change". (28)

Le système social n'est donc pas un lieu habité par des personnes, mais une abstraction, un mode d'enchaînements d'opérations intellectuelles, qui nous fait apparaître les acteurs sociaux comme des titulaires de rôles.

Le rôle informe autant sur la personnalité que sur le système social. De la même façon qu'il nous est impossible d'observer chez l'homme des comportements qui ne soient déjà marqués par la culture,²⁹

²⁸ Talcott Parsons and Edward A. Shils (eds.), Toward a General Theory of Action (1951), N.Y. Harper and Row, 1963, p. 190.

²⁹ Claude Lévi-Strauss, Les structures élémentaires de la parenté, Paris, P.U.F., 1949, pp. 1-5.

il nous est impossible d'observer des conduites des acteurs sociaux qui ne soient en même temps pertinentes au système social et constitutives de l'acteur qui les posent comme personne. Comme la distinction rôle-personnalité, la distinction nature-culture a d'abord valeur analytique.

b) La collectivité

Le passage de la notion de rôle à la notion de collectivité est presque automatique. Qui dit rôle dit orientation de l'action, et l'action ne saurait être orientée qu'à une situation, qu'à un environnement: monde objectal dans lequel se meut l'acteur, et composé bien sûr d'objets physiques ou culturels, mais aussi, et surtout, d'objets sociaux. En effet, le rôle, comme la norme qui est son fondement, ne se laisse pas comprendre sans autrui. S'il en était ainsi, l'origine de la norme, et partant du social, devrait être cherchée, ou bien au delà de la relation de l'acteur et des objets du monde physique, c'est-à-dire dans la nature, ou bien encore au delà de la relation de l'acteur et de la culture, c'est-à-dire dans le monde des dieux. Tel nous semble être les aboutissants respectifs du naturalisme sociologique et de la philosophie de l'histoire.³⁰

³⁰ Alain Touraine, Sociologie de l'action, en particulier le chapitre premier, pp. 21-55.

"A role then is a sector of the total orientation system of an individual actor which is organized about expectations in relation to a particular interaction content, that is integrated with a particular set of value standards which govern interaction with one or more alters in the appropriate complementary roles". (31)

Il y aura donc collectivité lorsque deux acteurs ou plus maintiendront une interaction stable commandée par leur statut de titulaires de rôles, identiques ou complémentaires. Se pose ici tout le problème de la délimitation des collectivités. Rappelons-nous d'abord qu'au même titre que le système social, le concept de collectivité ne désigne pas une réalité concrète mais constitue, bien au contraire, un outil analytique.

Ainsi, si l'institution peut être définie comme un complexe de rôles institutionnalisés, lequel a une importance structurelle stratégique dans le système social considéré, la collectivité, elle, renvoie à un système de rôles spécifiques en interaction. L'institution du mariage et celle de la parenté sont constitutives de tout un ensemble de collectivités particulières, les familles; à l'inverse cette famille particulière est le foyer de l'institution du mariage et de celle de la parenté.³²

³¹ Talcott Parsons, The Social System (1951), N.Y., The Free Press, 1964, pp. 38-39.

³² Ibid., p. 39.

Plus loin, Parsons précise cette notion de collectivité et écrit :

"Considering that we are talking about the conditions of relatively stable interaction in social systems, it follows from this that the value standards which define institutionalized role expectations assume to a greater or less degree a moral significance. Conformity with them becomes, that is, to some degree a matter of the fulfillment of obligations which ego carries relative to the interests of the larger action system in which he is involved, that is the social system. The sharing of such common value patterns, entailing a sense of responsibility for the fulfillment of obligations, then creates a solidarity among those mutually oriented to the common values. The actors concerned will be said to constitute, within the area of relevance of these values, a collectivity". (33)

Ce qui revient à faire deux constatations importantes. D'abord que les acteurs sociaux ne participent au système social qu'à travers des collectivités. Ensuite, que la collectivité se définit par un modèle culturel, par un ensemble de valeurs qui lui sont propres, ou plus exactement encore, que c'est l'aire de pertinence d'un ensemble de valeurs particulières qui nous permettra de délimiter l'extension d'une collectivité.

Si lorsque nous parlons de collectivité, le problème fondamental consiste à pouvoir identifier, délimiter des collectivités concrètes,³⁴ lorsqu'on passe aux notions de norme et de valeur, le problème

³³ Ibid., p. 41.

³⁴ Problème qui n'est pas sans rappeler celui posé par la théorie des groupes de référence. Cf. Robert K. Merton, Social Theory and Social Structure, Glencoe, The Free Press, 1957, pp. 225-386.

devient celui de pouvoir distinguer la première de la seconde.

c) La norme et la valeur

La notion de norme est difficilement séparable de la notion de valeur; et la première apparaît toujours, de quelque manière, comme une spécification de la seconde. Aussi en traiterons-nous simultanément.

Dans son plus récent ouvrage, Parsons caractérise ainsi la relation de la norme et de la valeur: la valeur est à la fois joint et frontière. Joint, elle assure le passage logique du système social au système culturel; frontière, elle marque la spécificité et l'autonomie de l'un par rapport à l'autre. Elle se distingue de la norme en ce que la norme est d'abord sociale, qu'elle a une signification régulatrice pour les processus sociaux et les relations sociales. A la différence de la valeur, la norme n'incarne aucun principe applicable au delà de l'organisation sociale, et souvent même au-delà d'une collectivité particulière.

"... we regard (values) as the primary connection element between the social and cultural systems. Norms, however, are primarily social. They have regulatory significance for social processes and relationships but do not embody "principles" which are applicable beyond social organization, or often even a particular social system". (35)

35 Talcott Parsons, Societies, Evolutionary and Comparative Perspective, Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1966, p. 18.

On retrouve dans An Outline of the Social System, une distinction qui, quoique plus élaborée, repose sur les mêmes fondements. D'une part, rôle et collectivité sont particularistes, d'autre part, valeur et norme sont universalistes; valeurs et normes sont toujours définies universellement à l'intérieur d'un univers de pertinence, d'un champ d'applicabilité. Mais l'amplitude de ce champ varie selon qu'il s'agit de la norme ou de la valeur.

"The universalistic aspect of values implies that, at the relevant level of reference, they are neither situation specific nor function specific". (36)

Alors que les buts sont "situation-specific", les normes sont "function-specific".

"Hence norms, which by the above definition are differentiated with reference to function, must be function specific. They are "legitimized" by values, but operates at a lower level of generality with respect to expected concrete collective and role performance". (37)

Un exemple est sans doute bienvenu. Prenons ce qui est sans contredit une valeur dans la société américaine contemporaine, l'accomplissement et le dépassement de soi, le très célèbre "achievement". Il s'agit bien d'une valeur, d'une part elle pénètre toute l'organisation sociale américaine sans égard aux situations sociales différentielles ni

³⁶ Talcott Parsons, "An Outline of the Social System", in T. Parsons, E.A. Shils, K.D. Naegle and J.R. Pitts (eds.), Theories of Societies, N.Y. The Free Press, 1961, vol. 1, p. 43.

³⁷ Ibid., p. 43.

aux rôles, d'autre part bien qu'elle s'inscrive dans une configuration culturelle, l'"American Dream", elle n'est pas l'"American Dream" et partant marque l'autonomie du système social et du système culturel.

La traduction de ces valeurs en un but, celui du succès, requiert une spécification qui vient de la situation sociale. Les critères qui serviront à décider si un individu a, ou non, du succès ne peuvent provenir que de l'univers social auquel appartient cet individu.³⁸

Inversement, c'est par rapport à la fonction sociale, au rôle et à la collectivité, que la norme sera définie. Ainsi la collectivité universitaire américaine a défini une norme pour ses membres, "publish..." et lui a associé une sanction "... or perish".

C. Les fonctions du système social

Si la notion de structure sociale nous fournit un ensemble de catégories analytiques utiles pour la description et l'analyse des groupements sociaux considérés dans une perspective statique, la notion de système social nous offre un ensemble de catégories analytiques nécessaires pour l'analyse de ces mêmes groupements, mais considérés cette fois dans une perspective dynamique. Notre problème, celui de la rivalité intersyndicale, étant un problème de changement, on comprendra que nous attachions de l'importance à ce dernier ensemble de

³⁸ Susan Keller et Maria Zavalloni, "Classe sociale, ambition et réussite", in Sociologie du Travail, no 1, 1962, pp. 1-15.

catégories, d'autant que leur signification est moins immédiatement claire que celle des catégories structurelles.

Pour l'analyse structure-fonctionnaliste, un système social peut être utilement envisagé comme devant satisfaire à quatre fonctions; d'abord son adaptation à un environnement dont il doit extraire les ressources nécessaires à son maintien, ensuite la sélection, la poursuite et l'atteinte des buts qui légitiment son existence; l'intégration sociale, c'est-à-dire la gestion des conflits internes nés de la fixation et de la poursuite des buts, mais aussi de l'inégale répartition des ressources et des récompenses, enfin le maintien des modèles culturels qui fondent la cohésion sociale à l'intérieur du système, et s'il s'agit d'un ensemble particulier, la légitimation de ces modèles en regard de ceux partagés dans l'ensemble sociétal plus vaste dans lequel il s'inscrit.

Mais il est utile de voir plus précisément quel sens attacher à chacune des fonctions. Nous pourrions, une fois cet examen fait, revenir brièvement sur les rapports de la structure sociale et du système social.

a) L'adaptation

Première des fonctions externes du système social, à finalité instrumentale,³⁹ la fonction d'adaptation renvoie à l'ensemble des mécanismes nécessaires à l'extraction et à la production des "facilities" nécessaires à la poursuite des buts.

La pluralité des buts susceptibles d'être poursuivis par un système social entraîne en effet que la production des ressources nécessaires à la poursuite de ces buts soit assurée de façon indépendante de la poursuite des buts eux-mêmes, de telle manière que les ressources une fois assurées, puissent être indifféremment allouées à la poursuite de buts divers. Un système social, sauf dans un cas-limite, ne poursuit pas qu'un but, mais bien une pluralité de buts, lesquels, nous le verrons, doivent être organisés en système. C'est cette pluralité des buts qui fonde l'autonomie de la fonction adaptative.

"With a plurality of goals, however, the problem of "costs" arises. That is, the same scarce facilities will have alternative uses within the system of goals, and hence this use for one purposes means sacrificing the gains that would have been derived from their use for another. It is on the basis that an analytical distinction must be made between the function of effective goal attainment and that of providing disposable facilities independent of their relevance to any particular goal. The

³⁹ On trouvera cette classification des fonctions selon les deux axes interne-externe, instrumental-consommatoire, dans Talcott Parsons, "General Theory in Sociology", in R.K. Merton, L. Broom and L.S. Cottrell (eds.), Sociology Today, N.Y., Basic Books, 1960, pp. 3-38.

adaptative function is defined as the provisions of such facilities". (40)

Au niveau sociétal, c'est l'économie qui remplit cette fonction. Cette indication devra guider notre réflexion lorsque au niveau collectif, à celui des ensembles particuliers, nous chercherons à identifier les collectivités et les institutions qui pourront être dites servir d'abord cette fonction.

b) La poursuite des buts

La fonction de poursuite des buts est elle aussi une fonction externe du système social. Comme la fonction d'adaptation elle concerne les structures, les mécanismes et les processus impliqués dans la relation du système à son environnement. Mais à la différence de la première, elle a une signification "consommatoire"; c'est-à-dire qu'elle est concernée par des fins et non plus par des moyens, qu'elle renvoie non plus à l'existence des acteurs sociaux, mais à leur volonté.

Les buts, comme nous l'avons vu lorsque nous les avons distingués des normes, sont "situation-specific". Or la situation, l'environnement, peut être considérée comme essentiellement changeante, ce qui entraîne que le rapport du système à son environnement doit être constamment modifié.

⁴⁰ Talcott Parsons, "An Outline of the Social System", p. 40.

"A goal is therefore defined in terms equilibrium. It is a directional change that tends to reduce the discrepancy between the needs of the system with respect to input-output interchange and the conditions in the environning systems that bear upon the "fulfilment" of such needs. Goal attainment of goal orientation is thus, by contrast with pattern maintenance, essentially tied to a specific situation". (41)

En outre, étant donnée la complexité de la situation, le système social est toujours à la poursuite de plusieurs buts, lesquels ne peuvent être également satisfaits. On peut donc définir le "goal attainment" comme la hiérarchisation et la poursuite des buts en fonction des exigences structurelles du système social et des données de la situation.

Au niveau sociétal, c'est la "polity" qui assume cette fonction. Il serait cependant inexact de voir cette fonction comme le lieu de toutes les structures politiques et de toutes les décisions. Ainsi, le "goal-attainment" du système économique, considéré comme un système social, est la production. Cependant, l'organisation du travail en vue de la production, la "fonction d'entrepreneur", relève de l'intégration.⁴²

Lorsque l'examen porte sur des ensembles particuliers, il faut donc voir la fonction de poursuite des buts comme renvoyant plus aux fins que poursuit explicitement l'organisation considérée qu'aux mécanismes de sa direction interne, lesquels nous le verrons relèvent de la fonction d'intégration.

⁴¹ Ibid., p. 39.

⁴² Talcott Parsons and Neil J. Smelser, Economy and Society (1956), N.Y. The Free Press, 1965, fig. 2, p. 44.

c) L'intégration (I)

Avec la fonction d'intégration, nous passons du versant externe au versant interne du système social. Les deux fonctions qui constituent ce versant, l'intégration et le maintien des modèles culturels, ne sourdent pas des problèmes causés par la relation du système social avec un environnement, mais de ceux qui doivent être résolus pour que le système social maintienne sa cohésion interne.

"Our recognition of the significance of integration implies that all systems, except for a limiting-case, are differentiated and segmented into relatively independent units, i.e. must be treated as boundary - maintaining systems within an environment of other systems which in this case are other subsystems of the same, more inclusive system. The functional problem of integration concerns the mutual adjustment of these "units" or subsystems from the point of view of their "contributions" to the affective functioning of the system as a whole". (43)

Si au niveau sociétal, "the primary focus of the integrative function is found in its system of legal norms and the agencies associated with its management, notably the courts and the legal profession", ici encore l'exemple ne doit pas tromper sur la nature de la fonction et sur le contenu qu'il faut lui attribuer lorsque l'analyse se situe au niveau collectif.

⁴³ Talcott Parsons, "An Outline of the Social System", p. 40.

Ainsi, nous avons vu que Parsons et Smelser attribuent à l'entrepreneur, ou plus précisément à "l'entrepreneurial function", la coordination des différentes unités de l'économie en vue de la production. De même Devereux, lorsqu'il analyse le fonctionnement d'un destroyer dans cette perspective écrit:

"The integrative problem is essentially that of inter-departmental relations: keeping lines of authority and communications straight, coordinating the contributions of the various departments, and serving their needs in such a way as to mitigate interdepartmental jealousies and enhance motivations to cooperate. Neat organization and high morale appears to be the integrative goals". (44)

La fonction d'intégration renvoie donc toujours, de quelque manière, à des modes de coordination, à des types de leadership.

d) Le maintien des modèles culturels (L)

Dernière des quatre fonctions du système social, interne, instrumentale, la plus élevée des fonctions dans la hiérarchie de contrôle, la fonction de maintien des modèles culturels est, de toutes, celle qui se laisse plus aisément définir.

"The function of pattern-maintenance refers to the imperative of maintaining the stability of the patterns of institutionalized culture defining the structure of the system". (45)

⁴⁴ Edward C. Devereux JR., "Parsons Sociological Theory", in Max Balck (ed.), The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1961, p. 58.

⁴⁵ Talcott Parsons, "An Outline of the Social System", p. 38.

Cette exigence fonctionnelle comporte deux aspects qu'il faut distinguer. Le premier concerne le caractère du modèle normatif comme tel, sa congruence avec les modèles culturels plus larges, le maintien de son intégrité, c'est-à-dire les processus nécessaires pour éviter l'adjonction au modèle de normes ou de valeurs qui aurait sur lui un effet disruptif.

"In this connection, the essential function is maintenance, at the cultural level, of the stability of institutionalized values through the processes which articulates values with the belief system, namely, religious beliefs, ideology and the like". (46)

Second aspect du problème: le maintien, chez les acteurs sociaux, d'un degré d'implication, de "committment", suffisant. On voit ici toute l'importance des mécanismes de socialisation, et plus largement encore de tout un ensemble de mécanismes, rituels ou autres, qui servent à maintenir et à réactiver ce "committment".

Cette fonction prendra d'autant d'importance que l'analyse se situera au niveau d'un ensemble particulier. D'une part, le fait que cet ensemble soit précisément un ensemble particulier implique que les modèles normatifs qui lui sont propres sont plus fragiles aux atteintes que lui porteront les modèles culturels plus vastes. Ce problème sera d'autant plus sérieux que l'ensemble examiné pourra être considéré comme marginal ou déviant par rapport à des modèles culturels plus large-

⁴⁶ Ibid., p. 38.

ment acceptés. D'autre part, et à moins que cet ensemble ne soit une organisation "totale", ⁴⁷ l'organisation devra partager la loyauté, le "commitment" de ses membres, avec les autres organisations dont ils font partie.

Ces observations nous semblent importantes parce que nous considérerons maintenant des organisations syndicales, donc des organisations qui, sans être considérées comme déviantes, n'en sont pas moins très inégalement acceptées dans les différents secteurs de la société et qui, comme toutes les autres organisations volontaires, ne peuvent, à priori, compter sur une totale loyauté de leurs membres.

D. La structure dans le système

Nous pouvons profiter de ce paragraphe pour résumer ce que nous avons dit dans ceux qui le précèdent. Le structuro-fonctionnalisme nous fournit deux ensembles de catégories pour la description et l'analyse de la réalité sociale. Les deux ensembles sont logiquement indépendants. L'un cependant, celui des catégories systématiques, se situe à un plus haut niveau d'abstraction que l'autre, celui des catégories structurelles. Il suit, que, ayant décrit un ensemble donné en termes de catégories structurelles, on peut analyser les unités, les collectivités

⁴⁷ Comme, par exemple, une institution psychiatrique; Cf. E. Goffman, "The Characteristics of Total Institutions", in A. Etzioni (ed.), Complex Organizations, N.Y., Holt, Rinehart and Winston, 1962, pp. 312-340.

ainsi identifiées en termes de systèmes sociaux. Cela fait, on peut isoler l'une des collectivités identifiées, la refractionner en unités structurelles plus petites et analyser celles-ci à partir des fonctions du système. On peut répéter l'opération jusqu'à ce que, dans la réalité concrète, on arrive à un indivisible, le rôle. C'est ce qu'illustre la figure suivante:

A	V N C R	V N C R	G
L	V N C R	V N C R	I

Parsons et Smelser procèdent de manière analogue dans Economy and Society. Après avoir montré la place de l'économie comme sous-système dans le système social, en général, ils changent leur point de vue et considèrent l'économie comme système. Apparaissent alors quatre sous-systèmes: un sous-système qui prend en charge les problèmes de capitalisation et d'investissement (A), un autre qui s'occupe de la production (G), un autre de l'organisation (I) et enfin celui qui maintient les "economic commitments" (L). Ils peuvent alors changer

de référentiel et considérer chacun des sous-systèmes comme système. Leur analyse ne pousse, heureusement peut-être, pas le raisonnement plus loin.⁴⁸

E. Le fonctionnalisme et le changement

On tient souvent le structuro-fonctionnalisme pour une théorie peu apte à rendre compte du changement social. Cette position peut procéder de deux types d'options qu'il importe, selon nous, de distinguer: les options idéologiques et les options théoriques.

A partir de certaines positions idéologiques, progressistes, il est facile de considérer le fonctionnalisme comme une idéologie conservatrice, ou encore comme une théorie susceptible d'une exploitation idéologique conservatrice. Jonas, se plaçant du point de vue de la sociologie de la connaissance, peut faire apparaître, très rapidement et de façon peu convaincante à notre avis, cette théorie sociologique comme un pur produit du néco-capitalisme américain.⁴⁹ Hacker⁵⁰ fera de Parsons un libéral classique perdu dans les dures réalités du XXe

⁴⁸ Cf. les figures 1, 2, 3, 15, 17 et 18 aux pages 19, 44, 53, 199, 200, 203 et 204.

⁴⁹ Serge Jonas, "Talcott Parsons ou le roi nu", in L'homme et la société, no 1, sept. 1966, pp. 55-65.

⁵⁰ Andrew Hacker, "Sociology and Ideology", in Max Black (ed.), The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1961, pp. 289-310.

siècle, tandis que Dahrendorf ⁵¹ un peu à la blague, le range à côté des grands écrivains utopistes de ce XXe siècle, Huxley et Orwell.

Ce type de critique est à la fois trop facile et inconsistant. Trop facile parce qu'il mêle deux choses, l'intention théorique et l'intention idéologique; la seconde se distinguant de la première en ce qu'elle a une intention ontologique que la première n'a pas. C'est en effet dire deux choses très différentes que de dire: "Si je veux étudier la société de manière scientifique, une voie d'approche utile serait de la considérer comme un système à la recherche de son équilibre", et de dire: "La société est un système en équilibre et doit demeurer telle". Ce genre d'entreprise repose très souvent sur une "sociologie de la connaissance" très rapide qui consiste, par exemple, à faire du structuralisme une variante du gaullisme, ou à faire sortir le nazisme des oeuvres de Tonnies et de Weber. Inconsistant, parce que l'intention idéologique imputée à la théorie est toujours liée très étroitement aux propres intentions idéologiques du critique.

Les débats théoriques sont, quant à nous, beaucoup plus intéressants. Dahrendorf reproche vigoureusement aux fonctionnalistes de s'être mis à ériger une sociologie de l'ordre, c'est-à-dire de se préoccuper trop, à son gré, des problèmes d'intégration sociale. Contre ce type de sociologie il rappelle l'importance et l'extension des conflits, particulièrement de conflits de classes, dans les sociétés industrielles.

⁵¹ Ralph Dahrendorf, "Out of Utopia: Toward a Re-Orientation of Sociological Analysis", in American Journal of Sociology, vol. LXIV, no 2, sept. 1958, pp. 115-127.

Ses analyses, cependant, procèdent moins d'une innovation : théorique que de l'utilisation des concepts et des modèles fonctionnalistes à des fins, peut-être, délaissées. La notion de rôle y joue une place prépondérante. Toutes les organisations, du club de bridge à l'Etat, répartissent leurs membres en dirigeants et dirigés. Dirigeants et dirigés forment des quasi-groupes ayant des intérêts latents divergents. Si certaines conditions se trouvent remplies, le passage pourra se faire des intérêts latents aux intérêts manifestes, des quasi-groupes aux groupes.

Or, de quoi parle-t-il lorsqu'il parle d'intérêts latents ? Tout simplement des intérêts de rôles. "Latent interests may also be called role interests".⁵² C'est le fait qu'il s'agit d'intérêts de rôles, et non d'intérêts personnels, qui expliquent que le militant syndical qui devient "Arbeitsdirektor" en vienne à prendre des attitudes et à soutenir des politiques qui vont à l'encontre des intérêts, réels ou manifestes, des ouvriers de son usine. Ultimement, c'est la présence de dirigeants et de dirigés qui est l'explication des conflits sociaux.

"The dichotomy of social roles within imperatively co-ordinated groups, the division into positive and negative dominance roles, is a fact of social structure. If and insofar as social conflicts can be referred to this factual situation, they are structurally explained". (53)

⁵² Ralph Dahrendorf, "Social Structures, Class Interests and Social Conflicts", in Actes du 3è Congrès Mondial de Sociologie, Londres, 1956, vol. III, p. 294.

⁵³ Ralph Dahrendorf, "Toward a Theory of Social Conflict", in The Journal of Conflict Resolution, vol. 2, no 2, p. 177.

La critique actionnaliste est plus recevable, parce qu'elle se fonde sur une innovation théorique. Elle est cependant un peu réductrice.

"Autant l'évolution sociale est le problème central pour une analyse actionnaliste, autant le changement n'occupe qu'une place marginale dans l'analyse fonctionnaliste. Il n'est considéré que comme déviance, ce qui a donné lieu à quelques-unes des plus brillantes analyses sociologiques, celles que Durkheim et Merton ont consacrées à l'anomie. Le changement lui-même apparaît comme extérieur, comme un fait en fonction duquel se réorganisent ou se désorganisent les systèmes de conduites, alors que l'analyse actionnaliste, organisée autour de la notion de sujet historique, considère l'action comme une orientation du changement et non comme réponse au changement". (54)

La notion de déviance et les analyses qui l'utilisent ne contiennent pas à elles seules la totalité des analyses fonctionnalistes du changement. Même si l'on reste dans la ligne d'analyse indiquée, la ligne structurelle, il faudrait mentionner les recherches sur les conflits de rôles, sur la différenciation structurelle des rôles, sur la création de valeurs nouvelles.

L'autre ligne d'analyse, celle qui privilégie les fonctions du système et les processus qui mettent en cause son équilibre nous semble encore plus féconde. C'est dans cette ligne que se situent nos hypothèses de travail.

54 Alain Touraine, Sociologie de l'action, p. 80.

Chapitre II

Problèmes d'opérationnalisation:
du système social aux indicateurs

1. Problèmes d'opérationnalisation

Quand on veut, comme c'est notre cas, utiliser une théorie générale pour l'examen d'un problème particulier, on doit faire face à deux pièges qui pour être également dangereux n'en sont pas moins distincts. D'un côté, la tentation est grande d'aller trop vite et de réifier les concepts, de l'autre on court le risque de rester indécis quant au sens à attribuer à tel indicateur, de céder à la surdétermination des signifiés. Il convient de préciser comment ces pièges nous sont apparus et d'indiquer la manière dont nous avons cherché à les contourner.

D'un côté donc, réification des concepts. Que faut-il au juste entendre par là ? Réifier un concept, c'est essentiellement substituer à cet outil analytique un indicateur concret quelconque. Ce serait dire, par exemple, que la stratification sociale, c'est une échelle de revenu. Dans notre cas, ce serait affirmer que l'adaptation, c'est la manière dont le syndicat s'y prend pour percevoir une cotisation; la poursuite des buts, la dernière convention collective, signée avant l'éclatement du conflit ; l'intégration, le fait que ce syndicat est plus ou moins démocratique; le maintien des modèles culturels, le fonctionnement plus ou moins efficace du service d'éducation du syndicat ou de la centrale à laquelle il appartient.

Ce piège est particulièrement dangereux; d'une part, en substituant ainsi la chose au concept, le signifié au signifiant, on perd toute la valeur analytique et heuristique du concept; les "choses" qui n'auront pu trouver place dans le schéma ainsi réifié perdront tout sens pour l'analyste. D'autre part, nous faudrait-il tomber juste et substituer les bons indicateurs aux bons concepts; en quoi sommes-nous justifiés à substituer au concept d'intégration la plus ou moins grande démocratie qui règne à l'intérieur du syndicat local, alors que Parsons, lui, associe les structures judiciaires à cette fonction.

Cette dernière remarque nous permet de passer au second piège, celui que nous avons appelé la surdétermination des signifiés. On parle très souvent de la surdétermination des signifiants, du fait que les mots, les images et les symboles n'ont pas une signification univoque, si bien qu'un même signifiant peut renvoyer à plusieurs réalités différentes, à plusieurs signifiés.

En quel sens alors peut-on parler de surdétermination des signifiés ? En ceci que par rapport à nos catégories d'analyse, les fonctions, le même objet, physique, social ou culturel, sert simultanément plusieurs fonctions. Nous n'en prendrons que deux exemples, une clause d'atelier fermé et les rétributions que les travailleurs reçoivent par la convention collective.

Une clause d'atelier fermé, dans la mesure où elle assure un membership et la rentrée régulière des cotisations syndicales est un mécanisme d'adaptation au sens où nous entendons cette fonction. Cependant, elle peut être aussi un objectif de négociation et être, de ce fait, pertinente à la poursuite des buts. En outre, une fois acquise, elle constitue un mécanisme légal d'intégration. Le tableau ne serait pas complet si on ajoutait qu'il s'agit aussi d'une norme fortement intériorisée dans le mouvement syndical nord-américain comme en témoigne les résultats des élections syndicales tenues sur cette question à la suite du Taft -Hartley Act.⁵⁵ Durant les quatre années qui suivirent le passage de cette loi, 44,795 élections furent tenues sur cette question, les syndicats remportèrent la victoire dans 97% des cas.

On observe la même multi-fonctionnalité quant aux rétributions que les travailleurs reçoivent de la convention collective, et ce, même si on réduit, arbitrairement, ces rétributions aux seuls avantages monétaires. Une augmentation de salaire trop faible peut entraîner une perte de confiance à l'endroit du syndicat comme organisation apte à poursuivre et à atteindre des buts économiques; elle peut aussi faire que les membres se mettent à estimer que leurs contributions, entre autres les cotisations qu'ils paient, sont trop élevées en regard des rétributions que ces contributions rapportent; un mécanisme d'adaptation est

⁵⁵ Orme W. Phelps, Union Security, Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, 1953, pp. 40-41.

ainsi remis en cause. Mais ce n'est pas tout, un changement dans la structure interne des salaires, à la suite de l'introduction d'un système d'évaluation des tâches, par exemple, peut entraîner un bouleversement dans la stratification sociale à l'intérieur du syndicat et causer de sérieux problèmes d'intégration. Pour boucler la boucle, on peut même avancer qu'un échec sur le plan des revendications salariales porte atteinte à l'une des valeurs qui guide l'action syndicale, celle qui veut que les salaires réels augmentent constamment.

Comment sortir de ce dilemme en apparence insoluble; d'une part, en effet, une "opérationnalisation" trop hâtive risque fort de n'être qu'une réification, d'autre part, il manque à une démarche qui partirait des indicateurs un principe en vertu duquel il serait justifiable de regrouper tel et tel indicateur sous telle fonction.

La tâche n'est cependant pas impossible. Le modèle du système social a été appliqué à plusieurs types d'organisation; nous avons parlé de l'entreprise de production, de l'école et du navire de guerre, on pourrait aussi mentionner la prison, le quartier, etc. Nous ne connaissons malheureusement pas d'études sur les organisations syndicales où ce modèle ait été utilisé directement. Nous devons donc recourir à la littérature, ou si l'on préfère, aux thèmes de la sociologie industrielle.

Ce recours à la littérature nous garde du piège de la réification des concepts et nous permet de surmonter celui de la surdétermination des signifiés, chaque thème pouvant, à la limite, être utilisé comme principe de classement des indicateurs. Mais il nous faut commencer par démêler ce qui nous intéresse dans l'écheveau des thèmes de la sociologie industrielle.

2. Les fonctions et les thèmes

La sociologie industrielle, en effet, est divisée en une foule de secteurs, lesquels sont prospectés dans des perspectives théoriques différentes. En outre, la production est énorme; une bibliographie sélective de la production américaine, britannique et française pour la période allant de 1951 à 1962 compte 1,351 titres d'ouvrages et d'articles.⁵⁶

Même si nous éliminons certaines rubriques comme celle sous laquelle on regroupe les travaux faits sur les dirigeants et les cadres supérieurs, travaux qui n'ont que peu de rapport avec notre problème, il reste que nous ne saurions prétendre à une connaissance systématique de cette littérature, et encore moins songer à l'ordonner à partir de notre schéma analytique.

⁵⁶ J.R. Tréanton et J.D. Reynauld, "La sociologie industrielle, 1951-1962", in La sociologie contemporaine, vol. 12, no 2, 1963-1964.

Tout ceci pose le problème plus général du rapport des fonctions et des thèmes, problème sur lequel nous devons nous arrêter avant de pousser plus loin. Le thème désigne une avenue de recherches, met en perspective un certain nombre de problèmes. L'un des plus connus, celui de la démocratie syndicale, tourne essentiellement autour de la question de savoir si les syndicats peuvent être des organisations démocratiques, de savoir si la loi d'airain de Michels est bien faite d'un métal si dur. Ce qui pose trois problèmes: que peut-on appeler "démocratie" dans un syndicat ouvrier; comment se répartissent les syndicats observés par rapport aux critères retenus; qu'est-ce qui explique le maintien de la démocratie dans les syndicats qui satisfont à ces critères ? Pour résoudre ces problèmes, on doit faire appel à un ensemble de considérations, qui vont de la théorie politique à l'histoire du mouvement ouvrier en passant, bien sûr, par la sociologie.

La fonction, elle, désigne un ensemble de processus que doivent initier certaines unités structurelles du système social pour assurer son maintien. Ainsi la fonction d'intégration désigne l'ensemble des mécanismes permettant l'ajustement des activités et des intentions des divers sous-systèmes qui composent le système social. Dans une organisation syndicale cette fonction désigne l'ensemble des mécanismes qui permettent d'assurer un membership, de réglementer l'action des divers groupes qui composent le syndicat, d'arriver à l'élaboration

d'objectifs communs, de discipliner l'action syndicale.

Il n'y a donc pas de solution de continuité des fonctions aux thèmes. Ainsi si nous sommes intéressés à connaître et à analyser les mécanismes d'intégration utilisés par un syndicat, nous devrons envisager un ensemble de mécanismes allant de la coercition physique à la législation ouvrière et passant par un symbolisme propre aux organisations syndicales. L'analyse, au moment où elle deviendra explication, débordera nécessairement ces mécanismes; la fonction ne pouvant être indépendante du système. Inversement, si nous nous attachons au caractère démocratique d'une organisation syndicale, nous essayons de qualifier, d'évaluer, cette organisation, et, au premier chef, les mécanismes d'intégration qu'elle utilise. Fonction et thème découpent donc deux cercles qui ne se recouvrent que partiellement.

Ceci peut nous aider à préciser le sens de notre recours à la littérature. Puisqu'il n'y a pas de solution de continuité des fonctions aux thèmes, les thèmes ne sauraient servir de médiateurs entre les fonctions et les indicateurs. Cependant, le thème peut servir de guide à l'opérationnalisation qui se fait et de caution, sinon de preuve, à l'opérationnalisation faite.

Dans les paragraphes qui suivent nous passerons en revue chacune des fonctions et les thèmes qui peuvent leur être associés. Ce procédé d'exposition présente un certain nombre d'inconvénients; il

dissocie les fonctions les unes des autres et autonomise les problèmes sur lesquels débouchent chacun des thèmes.

C'est là une des difficultés majeures de l'opérationnalisation. En effet, on ne peut se contenter d'associer tel thème à telle fonction sans montrer que le contenu du thème tombe, partiellement à tout le moins, sous l'empire de la fonction correspondante. Cependant, notre connaissance de chaque thème n'est pas suffisante pour que, poussant chaque thème à ses limites, nous puissions faire apparaître ses contradictions et montrer qu'il est nécessaire de le remplacer par la fonction, et ultimement par le système. Il s'agit là d'une hypothèse, sans doute trop audacieuse, dont la démonstration fournirait, à elle seule, la matière d'une autre étude.

Nous sommes donc pris, si on nous passe cette image, pour faire quelques pas dans chacune des avenues ouvertes par chacun des thèmes, mais, voyageurs pressés, incapables de poursuivre plus loin et de voir si la carte que nous tenons en main est bien celle du pays que nous parcourons.

A. L'adaptation et le thème de l'ouvrier-client

Comme nous l'avons vu, la fonction d'adaptation renvoie à l'ensemble des mécanismes et des processus par lesquels un système social retire de son environnement les ressources nécessaires à son fonctionnement.

En outre, ces ressources ont souvent ce caractère particulier qu'elles peuvent être indifféremment allouées à l'un ou l'autre des buts poursuivis par le système.

Quelles ressources une organisation syndicale doit-elle pouvoir se procurer pour pouvoir fonctionner ? Il lui faut d'abord des membres, et ceci pose tout l'ensemble des problèmes liés au recrutement et au type de membres recrutés. Il lui faut aussi un minimum de personnel spécialisé. Ce personnel pourra provenir de l'intérieur du syndicat ou bien encore de l'extérieur, ce qui pose des problèmes de recrutement d'un ordre particulier. En tenant compte du fait que les syndicats que nous analyserons sont des syndicats déjà constitués, nous n'accorderons que peu d'importance à cette question. Reste toute la question des fonds, c'est-à-dire des cotisations et des moyens mis en place pour assurer leur rentrée régulière.

Comment donc, en effet, une organisation volontaire, vouée d'abord à la poursuite des objectifs et des intérêts de ses membres, peut-elle s'y prendre pour obtenir de l'argent sinon en levant des cotisations auprès de ces mêmes membres. Les organisations syndicales présentent cependant deux particularités: d'abord, ce qu'elles obtiennent du patronat n'est pas accordé qu'à leurs seuls membres, ensuite, dans une situation de pluralité syndicale, plusieurs organisations s'affirment capables des mêmes résultats, ce qui peut aller, de l'une à l'autre, avec des différences de coûts.

La première de ces particularités permet qu'apparaissent des "free-riders", c'est-à-dire des travailleurs qui profitent des revendications et des réalisations du syndicat sans pour autant y mettre le prix, sans payer leurs cotisations. Cette tendance, et d'autres qui lui sont associées, a été étudiée par Mancur Olson. Pour ce dernier, le comportement du "free-rider" est parfaitement rationnel:

"Indeed, unless the number of individuals in a group is quite small, or unless there is coercion or some other special device to make individuals act in their common interest, rational self-interested individuals will not act to achieve their common or group interest". (57)

Dans le chapitre qu'il consacre à "The Labor Union and Economic Freedom", Olson soutient qu'étant donnée cette tendance à l'exploitation des gros par les petits, la constitution d'organisations syndicales fortes et puissantes, n'eut point été possible sans le recours à diverses formes de coercition, dont la plus importante est l'adhésion obligatoire.

"By far the most important factor enabling large, national unions to survive was that membership in those union, and the support of the strikes they called, was to a great degree compulsory". (58)

57 Mancur Olson Jr., The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge, Harvard University Press, 1965, p. 2.

58 Ibid., p. 68.

On peut, bien sûr, objecter à la thèse d'Olson que les ouvriers ne sont pas que des individus rationnels et qu'ils n'agissent pas toujours que dans leurs intérêts immédiats propres; qu'en outre on ne saurait réduire l'action syndicale à la recherche de biens collectifs; et qu'enfin il existe des pays où le syndicalisme est fort sans que l'adhésion aux organisations syndicales soit obligatoire.

Cette thèse a néanmoins l'intérêt d'attirer l'attention sur deux points: d'abord, sur l'importance que peut avoir pour une organisation syndicale la question de la sécurité syndicale -les clauses d'atelier fermé ou d'atelier syndical- ensuite sur une perspective, celle qui nous fait considérer l'ouvrier comme client plutôt que comme membre de son syndicat. Cette perspective est peu souvent utilisée. Cependant, Arnold R. Weber mentionne que le montant des cotisations syndicales est un argument utilisable, et utilisé, dans les conflits intersyndicaux,⁵⁹ et Louis-Marie Tremblay l'adopte lorsqu'il écrit que:

"... si une saine concurrence entre les entreprises de production est un gage d'une plus grande satisfaction du consommateur du produit, pourquoi n'en serait-il pas ainsi du consommateur du produit syndical". (60)

Il n'y a guère plus à dire quant à ce thème. Nous y reviendrons plus loin quand il s'agira de préciser quels indicateurs il nous a permis de retenir.

⁵⁹ A.R. Weber, op. cit., p. 20.

⁶⁰ L.M. Tremblay, "La concurrence syndicale CSN, FTQ", in Relations Industrielles, vol. 19, no 3, 1964, p. 84.

B. La poursuite des buts et les objectifs du mouvement ouvrier

"We go to the bargaining table and management says: "don't you ever get tired of asking for more and more and more ?

The answer is: as long as science and technology make "more" not only economically just but economically necessary, we are going in year after year and ask for "more" and "more" because we are entitled to "more and more and more". (61)

Walter Reuther rappelait ainsi aux membres de son syndicat, lesquels ne l'avaient vraisemblablement pas oublié, que le syndicalisme est avant tout un mouvement de défense économique et professionnelle des travailleurs.

Mais "more and more and more" est une expression trop vague pour décrire les objectifs du syndicalisme et pour préciser ce qui est pertinent à notre problème dans la manière dont ils sont poursuivis; il faut encore se demander "more of what?" Deux thèmes nous semblent ici importants, celui de la négociation collective et celui du recours ouvrier; peut-être est-il significatif que le premier ait été traité surtout par les économistes du travail alors que le second l'était par les sociologues.

⁶¹ Walter Reuther, cité par C.I.O. News, April 4th 1955, p. 10.

a) Les négociations collectives

Il existe une abondante littérature sur la négociation collective, d'autant plus abondante qu'elle est surtout constituée de travaux empiriques. On peut cependant regrouper sous trois chefs les principaux problèmes dont elle traite.

Il y a d'abord ceux entraînés par la diversification des objectifs des négociations. Si, comme l'affirme Lester, la négociation collective est devenue une forme de gouvernement industriel,⁶² on comprend que peu d'aspects de la vie industrielle soient tenus pour non-négociables.

"In recent years certainly the scope of collective bargaining has expanded considerably. Where one it included only wages, hours and maintenance of health and safety conditions, and, later, hiring, firing and promotion, it now includes medical care, pensions, and the like. Today Labor is beginning to question unilateral right of management to set production standards and even... to stipulate the location of a plant". (63)

Cette diversification des objectifs a deux conséquences importantes pour notre propos. D'une part la diversité même des objectifs entraîne une politisation croissante des négociations, les négociateurs doivent de plus en plus tenir compte de la diversité des

⁶² Richard A. Lester, Economics of Labor (2nd ed.), N.Y, Macmillan, 1964, p. 251.

⁶³ George Meany, "What Labor Means by More", in Fortune, March 1955, p. 93.

intérêts de leurs membres et de l'importance que ceux-ci accordent à tel ou tel objectif. En pratique, il existera toujours une tension entre la base qui désire des augmentations de salaires et l'amélioration des conditions de travail et les militants de l'appareil plus soucieux d'accroître le contrôle syndical dans l'entreprise; c'est, du moins, ce que soutient Sellier.⁶⁴

D'autre part, la nature même des nouveaux objectifs fait que leur poursuite est de plus en plus prise en charge par un personnel syndical spécialisé. Cette remarque nous permet d'introduire notre seconde question, celle qui traite des structures de négociations.

Sellier, dans l'article que nous venons de citer, montre que théoriquement le niveau de négociation peut se situer n'importe où dans un tableau déterminé par le croisement de deux axes; un axe industriel, entreprise, secteur, industrie, et un axe territorial, localité, région, nation. L'objectif de chacune des parties devient alors de faire se dérouler le conflit au niveau où sa propre cohésion interne se trouve plus forte et celle de l'adversaire la plus faible.

En pratique, c'est l'élévation du niveau de négociation dans les secteurs économiques importants, acier, automobile et caoutchouc, qui a retenu l'attention des observateurs américains. Livernash

⁶⁴ François Sellier, "Cohésion syndicale et niveau de négociations", in Sociologie du Travail, no 4, 1960, pp. 289-300.

et Brooks, entre autres, notent ce phénomène d'éloignement du processus de négociation de la vie quotidienne des travailleurs et posent la question de savoir s'il ne serait pas préférable de revenir à un leadership local plus fort.⁶⁵

Mais toutes les négociations ne se font pas à un niveau aussi élevé; dans beaucoup de secteurs de l'économie, notamment celui des biens non durables, c'est encore une négociation locale, par entreprise, qui prévaut. Même lorsque les négociations se font au niveau le plus élevé, il y a place pour une diversité de stratégies. L'exemple le plus courant est celui de l'automobile et de l'acier. Alors que le syndicat des travailleurs de l'automobile négocie avec chaque entreprise séparément, celui des travailleurs de l'acier traite simultanément avec tous les producteurs.

Un dernier problème retient souvent l'attention des économistes du travail, celui de la politique salariale des syndicats. Ici encore la plupart des travaux sont descriptifs. Golfinger et Kassalov esquissent ce qu'est cette politique.⁶⁶

⁶⁵ Robert E. Livernash, "Recent Development in Bargaining Structures", et George W. Brooks, "Union and the Structure of Collective Bargaining", in Arnold M. Weber (ed.), The Structure of Collective Bargaining, N.Y. The Free Press, 1961, pp. 33-55 et 123-140.

⁶⁶ N. Golfinger and E.N. Kassalov, "Trade Union Behavior in Wage Bargaining", in F.C. Pierson and G.W. Taylor (eds.), New Concepts in Wage Determination, N.Y., McGraw Hill, 1957, pp. 51-82.

A l'inverse des économistes classiques, les militants syndicaux croient fermement à l'importance économique des revendications salariales; celles-ci ont un effet réel et palpable sur le niveau des salaires et jouent un rôle important dans l'économie nationale. D'une part, elles poussent les entreprises à se moderniser, à accroître leur productivité, d'autre part, elles améliorent le niveau de vie, fournissant ainsi la base nécessaire à toute expansion des marchés de consommation.

En outre, les syndicalistes ne considèrent pas le travail comme un facteur de production identique aux autres. Le travailleur a un droit moral à un salaire suffisant, et cette conviction guide effectivement l'action syndicale. Cette philosophie détermine certains objectifs; l'élévation constante des niveaux des salaires réels, la réduction des écarts intra-industriels, la négociation de procédures administratives affectant le salaire, comme le salaire aux pièces, au rendement et les systèmes d'évaluation des tâches.

Les auteurs concluent que les comportements des syndicats s'expliquent autant par des facteurs idéologiques et institutionnels que par des considérations économiques. Ainsi des syndicats opérant dans des conditions économiques comparables auront des comportements fort divers.

Il reste cependant que la plupart des problèmes identifiés ici, tensions causées par la diversité des objectifs des négociations,

élévation du niveau des décisions, politique salariale des syndicats, pourraient aussi bien être dits pertinents à la fonction d'intégration. Ce n'est donc pas ces problèmes qui nous intéresseront directement ici, mais la satisfaction des travailleurs à l'endroit des résultats des négociations. Cette satisfaction ou cette insatisfaction ne se laissera bien sûr pas totalement comprendre à partir des résultats "objectifs" des négociations, il nous faudra toujours la rapporter à la situation de l'informateur. Cependant, ils nous semblent suffisamment liés aux objectifs et aux résultats des négociations pour que nous l'associons à la poursuite des buts.

b) Le recours ouvrier

Nous atteignons ici l'aspect quotidien de l'action syndicale, aspect qui répond aux temps forts de l'affrontement ouvrier-patronal, celui de la négociation collective. Il fait d'ailleurs plus qu'y répondre puisqu'en fait il la prolonge. La nature du système de relations industrielles nord-américain fait qu'il se développe, dans l'administration de la convention collective, un véritable droit du travail dans l'entreprise. Delamotte a bien marqué la spécificité de cette situation avec la situation française, dans laquelle réclamation individuelle prend souvent figure de réclamation collective.⁶⁷

⁶⁷ Yves Delamotte, Le recours ouvrier dans une entreprise américaine, Paris, Armand Colin, 1966.

Mais encore faudrait-il prendre garde de confondre la procédure des griefs avec un pur et simple mécanisme de traitement de réclamations individuelles. Elle véhicule aussi des réclamations collectives qui peuvent être celles de l'ensemble des travailleurs à l'intérieur de l'usine ou d'un groupe de travailleurs particulier. Cet aspect plus proprement politique du recours ouvrier a été bien étudié par Sayles et Strauss dans un livre déjà ancien.⁶⁸

En effet, lorsque ce sont des groupes, une catégorie professionnelle ou des travailleurs d'un atelier par exemple, qui sont à l'origine des griefs, la question peut facilement devenir une question politique surtout si une solution favorable du grief soumis par un groupe implique des pertes pour un autre groupe.

Ce fait explique en partie deux observations de Sayles et Strauss, le déclin du délégué d'atelier qui voit sa tâche accaparée par l'exécutif du syndicat local et la formalisation croissante de la procédure des griefs. En outre, la perte d'un grief peut entraîner des réactions chez ceux qui l'ont soumis, réaction dirigée contre la direction ou contre le syndicat selon que l'échec est attribué à la malveillance de celle-là ou à l'incompétence de celui-ci.

Cet aspect de l'action syndicale est particulièrement important si on considère les changements survenus dans le statut du

⁶⁸ Leonard R. Sayles and George Strauss, The Local Union: Its Place in the Industrial Plant, N.Y., Harper, 1953, en particulier la seconde partie, pp. 27-80.

travailleur industriel, lequel est de plus en plus intégré dans l'entreprise et l'institutionnalisation des rapports entre le syndicat et l'entreprise.

Il convenait donc de ne pas le négliger. En effet, en regard des hypothèses de travail formulées à la fin de notre premier chapitre, l'incapacité d'un syndicat local d'obtenir satisfaction pour des griefs formulés par ses membres est aussi importante pour l'apparition d'un déséquilibre affectant la fonction de poursuite des buts qu'un échec dans les négociations collectives.

C. L'intégration et le thème de la démocratie syndicale

Nous avons eu l'occasion dans le paragraphe précédent, de noter que la poursuite des objectifs syndicaux pouvait entraîner des conflits internes, que le syndicat devait faire face à des problèmes d'intégration. Sayles et Strauss ont bien observé ce phénomène.

"The industrial union, like most other organizations, is composed of a complexity of groups with competing interests. Thus the worker in the plant is not only a company employee and a union member. He is also a member of countless other special interests groups: he may be a mill operator, on the night shift, with low seniority, paid on an "incentive rate", and so forth. The members who work in each of these groups may have bargaining objectives which conflict with those of other unions "brothers".

Without intending to minimize the unity and the common purpose that exists on the local level, we want to emphasize the other side of the picture: the difficult adjustment that must be made internally within the union during the course of its external negotiations with management. What may appear to management as a common union policy is often the resultant of numerous compromises among the division interest groups within the rank and file". (69)

Il serait cependant abusif de réduire toutes les divergences susceptibles de servir de base à la constitution de factions à l'intérieur d'un syndicat aux seules divergences d'intérêts. Lipset et ses collaborateurs ⁷⁰ ont montré que dans un syndicat où il n'y avait que peu de place pour la naissance de divergence d'intérêts, ce sont des divergences d'ordre idéologique qui ont donné naissance à des factions lesquelles sont devenues de véritables partis politiques à l'intérieur de ce syndicat.

En plus d'assurer la permanence et le renouvellement de ses ressources, d'assurer son adaptation et d'atteindre les objectifs qu'il se fixe, le syndicat doit pouvoir faire face à ses problèmes d'intégration, c'est-à-dire coordonner les buts particuliers et les actions spécifiques d'une pluralité d'acteurs. Cette coordination implique la présence de mécanismes doués de pouvoir, ou mieux, capables d'exercer un contrôle. C'est la nature et l'efficacité de ces moyens de contrôle qui nous intéressera ici.

⁶⁹ Leonard R. Sayles and George Strauss, The Local Union, pp. 43-44.

⁷⁰ S.M. Lipset, M. Trow and J. Coleman, Union Democracy (1956), N.Y., Anchor Books, en particulier le chapitre 14, pp. 306-347.

Nous pouvons distinguer des niveaux de contrôle. Plus nous monterons dans la hiérarchie des niveaux de contrôle, moins il s'agira de maintenir l'adhésion formelle des membres et plus il s'agira de coordonner des actions.

Au premier niveau, nous retrouvons la coercition physique. On peut supposer que dans une organisation syndicale, le recours à la violence physique contre les membres ne sera jamais plus qu'épisodique et qu'il ne visera qu'à maintenir leur adhésion formelle. Elle sera plus fréquemment utilisée contre des personnes étrangères à l'organisation, les patrons, les briseurs de grèves ou les membres d'un syndicat rival par exemple.

Second niveau de contrôle, celui des moyens matériels. Il regroupe l'ensemble des liens de nature économique qui attachent les membres et les dirigeants à l'organisation. Etzioni note que c'est à ce niveau que se situe le pouvoir des syndicats d'affaires:

"... There are "business unions" in which control is largely built on the ability of the union representatives to "deliver the goods", i.e. to secure wage increases and other material improvements". (71)

A un dernier niveau de contrôle, les moyens employés sont symboliques, c'est-à-dire qu'ils ne renvoient pas directement à des choses

⁷¹ Amitai Etzioni, Modern Organizations, p. 60.

ou à des objets, mais plutôt à des gages d'estime ou de prestige, à la reconnaissance sociale, à des sanctions morales.

Ainsi des mécanismes légaux, donc symboliques, comme l'atelier syndical, dont nous avons parlé au sujet de l'adaptation, deviennent, dès qu'ils sont actualisés des mécanismes d'intégration.

Le contrôle social se situe également à ce niveau. Ainsi l'expression d'attitudes anti-syndicales peut-elle n'être pas socialement acceptée, et ceux qui se permettent d'en exprimer, ostracisés. Il peut en être ainsi de l'expression d'attitudes critiques vis-à-vis d'un leader qui jouit d'un grand prestige personnel.

C'est aussi à ce niveau que se pose l'importante et confuse question de la démocratie syndicale. Cette confusion vient peut-être d'abord de ce que ce problème a une forte connotation normative. Pour Kerr,⁷² le fonctionnement efficace des syndicats ouvriers contribue au bien-être de la nation; à l'inverse leur insertion dans une société démocratique devrait les rendre plus sensibles aux aspirations de leurs membres. Par contre, pour Magrath⁷³ la démocratie syndicale est un idéal inatteignable, ce qui fait se demander à Erbès-Seguin⁷⁴ si la démocratie syndicale constitue un vrai ou un faux problème.

⁷² Clark Kerr, "Unions and Unions Leaders of Their Own Choosing", in Labor and Management in Industrial Society, N.Y., Anchor Books, 1964, pp. 21-43.

⁷³ C. Peter Magrath, "Democracy in Overalls: The Futile Quest for Union Democracy", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 12, no 4, pp. 503-526.

⁷⁴ Sabine Erbès-Seguin, "Démocratie syndicale, vrai ou faux problème", in, Sociologie du Travail, no 4, 1964, pp. 419-424.

On peut en effet penser que ce qui importe c'est que l'intégration des divers groupes à l'intérieur du syndicat soit suffisante pour lui permettre de mener son action; le mode, autoritaire ou démocratique, par lequel on arrive à cette intégration important peu.

Il reste qu'un grand nombre de monographies syndicales ont été faites dans cette perspective. De surcroît, cette question avait pu avoir de l'importance dans la genèse d'un mouvement de sécession. Bien que l'effet des conflits intersyndicaux sur la démocratie syndicale ne soit pas claire, que ces conflits puissent en même temps rendre les syndicats locaux plus soucieux de leur autonomie et permettre une centralisation des pouvoirs, les travailleurs peuvent initier un conflit parce qu'ils estiment que leur local n'est pas suffisamment autonome ou qu'il ne fonctionne pas de façon suffisamment démocratique.

Dans nos entrevues, nous allons essayer de distinguer ces deux problèmes. Nous indiquerons dans la section suivante quels indicateurs nous avons retenus et la manière dont nous les avons regroupés.

D. Le maintien des modèles culturels et l'éducation syndicale

De la même manière que ce sont les mécanismes de contrôle social qui assurent l'intégration, ce sont les mécanismes de socialisation qui assurent le maintien des modèles culturels. A quoi correspondent,

dans une organisation syndicale, ces mécanismes de socialisation ? Il nous semble possible de les ramener essentiellement à trois: l'éducation, la propagande et l'action directe. Nous privilégierons ici les deux premiers. Nous pouvons tout de suite faire l'hypothèse que les membres les moins bien socialisés, ceux qui ont reçu le moins d'éducation syndicale et qui ont été le moins exposés à la propagande de leur organisation, changeront plus facilement d'allégeance.

Mais l'étude des structures d'éducation syndicale est inséparable de celle des valeurs et des objectifs que ces structures veulent transmettre. Jean-Daniel Reynauld, par exemple, a bien montré que les différences dans l'organisation de la formation syndicale à la CGT, à la CFTC et à FO, recourent les différences que l'on peut observer entre ces centrales quant aux méthodes pédagogiques utilisées et à l'orientation générale assignée à la formation syndicale.⁷⁵

Historiquement, la CTCC et les syndicats internationaux ont été très différents sur ce plan. Alors que la CTCC était fortement intégrée à un ordre social légitimé par le catholicisme et le nationalisme,⁷⁶ les syndicats américains ont, dès leur origine, s'il faut en croire Philip Taft, pratiqué un syndicalisme d'affaires surtout soucieux de la défense économique et professionnelle de ses membres.⁷⁷

⁷⁵ Jean-Daniel Reynauld, "Aspects psychologiques de la formation syndicale en France", in Journal de psychologie normale et pathologique, no 1, janvier-mars 1955, pp. 125-136.

⁷⁶ Samuel H. Barnes, "The Evolution of Christian Trade Unions in Quebec", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 12, no 4, july 1959, pp. 568-581.

⁷⁷ Philip Taft, "On the Origins of Business Unionism", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 17, no 1, october 1963, pp. 20-38.

Cette caractérisation reste beaucoup trop rapide. Elle néglige d'abord l'évolution récente de la CSN et ne rend pas justice à son dynamisme et à son agressivité. Elle trace, en outre, une bien maigre image du syndicalisme américain; il ne faudrait quand même pas oublier que le CIO a été un mouvement social progressiste et important durant ses quelques vingt années d'existence autonome, de 1938 à 1955.

Mais nous est-il possible de retrouver, dans l'organisation des méthodes pédagogiques et l'orientation générale de la formation syndicale à la CSN et à la FTQ les différences du même ordre que celles que Reynauld a observées en France ? Le matériel dont nous disposons est très maigre sur ce point.

Cependant, dans un article où il décrit le service d'éducation du syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal, Jean Dupire écrit:

"Pour l'équipe du syndicat des fonctionnaires l'éducation doit collaborer à l'épanouissement de la personne humaine; lui permettre de s'outiller pour une prise de conscience, une acceptation des responsabilités. Là, commence vraiment l'éducation qui ne peut être qu'oeuvre personnelle". (78)

Nous ne possédons malheureusement pas de description analogue pour un syndicat de la FTQ. Cependant les conversations que nous avons eues avec des dirigeants et des militants de cette centrale nous

⁷⁸ Jean Dupire, "Le service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal", in Relations Industrielles, vol. 12, no 3, juillet 1957, pp. 231-238.

laissent croire que leurs services d'éducation sont moins soucieux de créer les conditions de l'épanouissement de la personne humaine que de former des militants syndicaux efficaces.

3. Fonctions, thèmes et indicateurs

L'instrument de collecte que nous décrivons ici est le schéma d'entrevue dont nous nous sommes servis pour les monographies de conflits intersyndicaux. Les mêmes indicateurs ont été cependant retenus pour la construction des systèmes sociaux et l'analyse de leurs différences. Pour la clarté de l'exposé, nous ne ferons pas mention ici des réaménagements que ce changement d'objet suppose. D'ailleurs chaque situation particulière nous a forcé à des réaménagements, moins importants il est vrai.

Quand donc vint le temps de construire cet instrument, nous avons dû faire la part de deux tendances contradictoires. D'une part les limites que nous devions imposer à la durée de nos entrevues nous obligeaient sinon à réduire le nombre de thèmes abordés du moins à n'en retenir que les indicateurs essentiels. D'autre part la diversité des cas étudiés, donc des situations concrètes auxquelles le schéma devait pouvoir s'appliquer nous incitait à augmenter le nombre d'indicateurs et de questions, de manière à construire un filet assez vaste pour ne pas laisser échapper trop de poissons.

Le schéma d'entrevue finalement retenu semble satisfaire ces deux exigences contradictoires. Les entrevues avaient une durée moyenne légèrement inférieure à deux heures et les réaménagements qui se sont avérés nécessaires dans chacune des entreprises n'allèrent pas dans le sens d'une extension du schéma mais bien dans celui d'une réduction; certaines questions prévues au départ n'ayant aucune résonance dans les situations étudiées.

A. Le coût des biens et des services syndicaux

On peut considérer cette question du coût des biens et des services syndicaux à partir de deux points de vue. Du point de vue de l'organisation, il est nécessaire de voir par quels mécanismes elle assure la rentrée de ses cotisations, de façon obligatoire ou non, avec ou sans la collaboration de l'employeur, en faisant cotiser tous les travailleurs de l'entreprise ou les seuls travailleurs syndiqués: donc de savoir s'il y a perception volontaire des cotisations à la source, ou si celles-ci sont versées selon la formule Rand, s'il s'agit d'un atelier ouvert, syndical ou fermé. Il importe aussi de connaître la répartition des cotisations entre les divers organismes affiliés, notamment de savoir la part qui revient au local.

Du point de vue du "client", c'est évidemment le montant de la cotisation qui importe d'abord. Il s'agissait donc de voir s'il

existait une différence dans le montant versé au syndicat attaqué et celui qu'on aurait versé au syndicat attaquant. Dans le cas où cette différence existait de voir quelle importance l'informateur attachait à ce fait pour expliquer le dénouement du conflit, et de lui demander si cette question avait été abordée dans la propagande des syndicats rivaux.

Mais ces questions étaient encore insuffisantes, il nous fallait aussi savoir quel jugement l'informateur portait sur la répartition des cotisations syndicales et quel sens il attribuait à la façon qu'elles étaient administrées.

Donc, au total quatre indicateurs: le montant, la répartition, le mode d'administration des cotisations syndicales et le jugement porté par l'informateur sur chacune de ces trois questions. Bien qu'au départ nous ne nous attendions pas à ce que leur allégeance syndicale départage nos informateurs par rapport à ces questions, nous nous sommes rendus compte à l'analyse qu'elles avaient une certaine fécondité. En effet, dans un premier cas, la différence entre les cotisations versées à l'un et à l'autre syndicat explique, en partie, le choix syndical d'une catégorie d'informateurs; dans un second cas, les différences observées entre les modes d'administration des cotisations servent de base à des arguments d'ordre nationaliste, tandis que dans un troisième cas, ces mêmes différences sont perçues comme le signe d'une différence dans l'autonomie des syndicats locaux.

B. La négociation collective et le recours ouvrier

Nous avons dit plus haut la complexité de ces deux questions et nous avons noté que les tractations internes auxquelles donnent lieu la préparation d'un projet de convention collective et les luttes d'intérêts qui peuvent entourer la défense d'un grief relèvent à la fois de la poursuite des buts et de l'intégration.

a) La négociation collective

Dans chacun des cas étudiés nous avons constitué un dossier dans lequel étaient consignés les renseignements pertinents à l'histoire des relations patronales-ouvrières de l'entreprise concernée. Par rapport à l'émergence d'un mouvement de sécession c'était cependant la dernière convention signée avant le conflit intersyndical qui avait le plus de chances d'être pertinente. Nous avons défini le problème comme étant un problème de satisfaction, problème qui ne se laisse pas résoudre si on ne rapporte ces satisfactions à des attentes.

Nous avons donc construit une batterie de questions en ce sens. Sans entrer ici dans le détail, il convient de mentionner sur quelle base cette batterie a été construite. Un certain nombre de questions visaient à faire dégager par l'informateur ce qu'avaient été les objectifs de la dernière négociation et ce qu'il croyait devoir être les

objectifs de la prochaine. Ceci fait, il s'agissait de voir comment l'informateur se situait par rapport à ces objectifs, passés et futurs. A condition, bien sûr, que l'entrevue soit suffisamment fouillée, cela nous permettait de dégager par rapport à certains objectifs précis, augmentation de salaire, maintien ou réduction des salaires relatifs, avantages sociaux, contrôle de l'emploi, conditions de travail, etc., un système d'attentes chez l'informateur. Ce système d'attentes pouvait être ou ne pas être congruent avec celui qui était formalisé dans les objectifs de négociations du syndicat.

Ceci fait, nous pouvions passer à l'examen de la satisfaction de l'informateur. Il s'agissait simplement de lui faire décrire les résultats, et non plus les objectifs de la convention collective, et de recueillir son jugement quant à ces résultats. Il semble que l'on atteigne le plus bas niveau de satisfaction lorsqu'il y a simultanément écart entre les attentes de l'informateur et les objectifs du syndicat, et que les résultats sont plus éloignés de ces mêmes objectifs.

b) Le recours ouvrier

Ici les questions visaient quatre objets distincts: le nombre, la nature et l'origine des griefs, et le jugement que portait l'informateur sur les résultats obtenus par le syndicat en ces matières. Les questions sur la nature et l'origine des griefs nous permettaient

d'identifier certains points de tensions; il était, par exemple, possible d'identifier certains points de tensions; il était par exemple, possible qu'un groupe d'ouvriers fit plus de griefs qu'un autre groupe et que la nature de ces griefs entraîne des conflits internes.

Mais il était aussi important de savoir si l'informateur avait lui-même formulé des griefs et de connaître le résultat de cette action. Finalement, dans au moins une monographie, la description détaillée de certains cas de griefs survenus antérieurement au conflit intersyndical s'avère utile pour connaître la nature de ce conflit.

C. Autonomie locale et démocratie syndicale

Il nous était très difficile de mesurer l'efficacité des mécanismes d'intégration dans les syndicats locaux étudiés. C'est, au fond, la solution du conflit qui en constitue le meilleur indicateur; s'il se termine par une victoire du syndicat attaquant, les mécanismes d'intégration du syndicat attaqué pourront être qualifiés d'inefficaces, et d'efficaces si l'inverse se produit, si le syndicat attaqué réussit à conserver son accréditation.

Aussi avons-nous retourné le problème et nous sommes-nous demandés s'il était possible que l'apparition d'un mouvement sécessionniste

ne fut pas liée à un désir de démocratie chez les initiateurs de ce mouvement . Cette formulation restait encore trop vague, aussi nous avons distingué entre autonomie locale et démocratie syndicale.

A chacun de ces termes sont associées des réalités différentes. L'autonomie locale renvoie à des caractéristiques structurelles de l'organisation. Un syndicat local peut, en effet, être plus ou moins autonome, avoir un champs d'autorité vaste ou restreint, pouvoir prendre certaines décisions seul ou devoir partager ce pouvoir avec des représentants d'autres échelons hiérarchiques dans l'organisation; cela constitue un problème particulier; que ce syndicat local soit dirigé de manière oligarchique ou démocratique en constitue un autre.

Plusieurs indicateurs pouvaient être retenus pour évaluer l'autonomie d'un syndicat local; parmi ceux-ci nous en avons retenu quatre: le mode de préparation des conventions collectives, la composition du comité syndical de négociations, l'échelon hiérarchique habilité à décider ou à autoriser la grève, et l'autorité concernée quant au fond de grève. On aura remarqué que ces quatre indicateurs sont tous liés à une dimension de l'action syndicale, la négociation collective. Ce choix est délibéré, et nous le croyons justifié par l'importance effective de ce secteur d'activité dans le syndicalisme nord-américain. Notons pour finir qu'il ne s'agissait pas que d'évaluer l'autonomie du syndicat local attaqué, mais aussi d'appliquer ces critères au syndicat

local attaquant, de manière à voir si le mouvement de sécession ne pouvait pas procéder de la recherche d'une autonomie locale plus grande.

La démocratie syndicale, elle, renvoie plus à un mode de fonctionnement qu'à des caractéristiques formelles de l'organisation. Ici encore, les indicateurs sont nombreux, nous en avons retenu six.

Ces indicateurs diffèrent de ceux retenus pour mesurer l'autonomie locale, en ce que tous, sauf un, appellent des jugements ou des perceptions de la situation. Ce sont: la satisfaction exprimée par l'informateur quant à l'attitude du comité syndical de négociations à l'endroit des membres; la caractérisation qu'il fait du comportement des dirigeants du local quant à l'expression de l'opposition; l'influence qu'il accorde aux permanents syndicaux sur les décisions prises par le syndicat; le jugement qu'il porte sur la participation des travailleurs au syndicat local; l'écart ou la congruence qu'il voit entre les orientations socio-politiques des travailleurs. Un dernier indicateur, plus objectif celui-là, a été retenu, le fait que la fédération, l'union ou la centrale ait, dans le passé, rejeté une décision de grève prise par le local.

D. Education syndicale, propagande et valeurs

L'intériorisation des valeurs et des normes propres à une organisation se fait par des mécanismes spécifiques: l'exposition à l'éducation et à la propagande d'une part, l'action directe de l'autre. Nous avons choisi de ne retenir que les deux premiers. Il s'agissait donc essentiellement de savoir si nos informateurs avaient suivi des sessions de formation syndicale et s'ils lisaient la presse syndicale de façon régulière. Il était donc relativement simple de construire un index avec ces deux dimensions, d'attribuer un score à chacun des informateurs et de tirer un score moyen pour chacun des deux groupes.

Indépendamment de cette première mesure, il était aussi possible de déterminer certaines valeurs stratégiques, de voir si nos informateurs les partageaient ou non et de les situer ensuite sur une échelle qui allait de la proximité aux valeurs à la marginalité par rapport aux valeurs.

Toute la question était donc de trouver quelles étaient ces valeurs stratégiques. Historiquement, deux valeurs avaient été importantes pour distinguer l'idéologie de la CSN de celle des syndicats internationaux; la soumission de la CSN à la doctrine sociale de l'Eglise catholique d'une part, son nationalisme, de l'autre. L'évolution récente des organisations syndicales au Québec pouvait nous faire croire que ces différences s'étaient atténuées, la CSN ayant mis en

veilleuse la référence à la doctrine sociale de l'Eglise et la FTQ étant devenue plus sensible au phénomène nationaliste.

Plus récemment, deux autres questions avaient été vivement débattues dans le mouvement ouvrier, celle de l'unité syndicale et celle de l'action politique. La CSN et la FTQ avaient fini par prendre des positions opposées sur ces deux questions. Alors que la CSN rejetait l'unité syndicale au nom de la démocratie et refusait d'appuyer le NPD pour se lancer dans la pression politique, la FTQ faisait de l'unité syndicale la condition de l'efficacité syndicale et donnait son appui au NPD.

Mais une analyse dont le principe serait la plus ou moins grande exposition aux valeurs de l'organisation, ou encore la plus ou moins grande proximité à ces valeurs risque d'être insuffisante. Dans au moins deux monographies, celles qui constituent les chapitres VII et VIII, nous verrons que l'analyse doit aussi tenir compte de la possibilité d'un conflit de valeurs.

Chapitre III

Problèmes d'interprétation;
les centrales syndicales en tant que systèmes sociaux

Un cadre théorique ne doit pas fournir qu'un mode de découpage de la réalité, qu'une batterie de questions à lui poser; il doit aussi prévoir les règles selon lesquelles les comportements observés seront interprétés. Il y a donc une espèce de cercle vicieux dans toute recherche; la théorie fournissant à la fois l'objet et le principe de l'analyse.

Dans les limites de cette recherche particulière, on peut formuler le problème ainsi: comment pourrions-nous interpréter les réponses de nos informateurs sinon en les rapportant, ultimement, aux systèmes sociaux auxquels ils appartiennent. Nous esquisserons donc, dans ce chapitre, l'image que nous pouvons nous faire de la CSN, de la FTQ et de la CIC lorsque nous choisissons de les considérer comme des systèmes sociaux.

Cette caractérisation sera forcément brève. En outre, elle est de nature strictement hypothétique, les connaissances que nous possédons sur ces organisations étant trop morcelées pour que nous puissions faire plus qu'illustrer les hypothèses que nous avançons. Les esquisses qui suivent seront reprises en conclusion à la lumière des résultats des monographies.

1. Le système social de la CSN

Lorsqu'on entreprend de reconstituer le système social d'une organisation, le cheminement qui nous semble le plus fécond consiste à essayer de découvrir l'homologie qui existe entre l'idéologie de cette organisation -son système de valeurs- et sa structure, son organisation. Le raisonnement peut partir de l'idéologie ou de la structure: l'idéologie offrant plus de prise, c'est d'elle dont nous partirons.

La façon de définir l'intérêt des travailleurs et leur place dans la société permet de caractériser les valeurs particulières à un syndicat. L'analyse de la CSN procède d'un certain humanisme: la notion centrale est celle de l'homme total, de la personne humaine. La CSN "croit au rôle primordial des forces spirituelles dans l'établissement de l'ordre social. Cette croyance est fondée sur sa conception de la personne humaine... La dignité de la personne humaine repose sur le fait que l'homme, créé à l'image de Dieu, est doué d'intelligence et de volonté libre et qu'il a une destinée éternelle et surnaturelle".⁷⁹ Mais cette personne humaine est placée dans une situation économique et sociale qui la décompose, qui ne tient pas compte de tous les éléments de la vie du travailleur en tant qu'homme. "Le régime économique actuel prédominant dans notre pays déprécie les valeurs humaines et spi-

⁷⁹ "Déclaration de principes de la CSN, 1960", Relations Industrielles, vol. 16, no 1, janvier 1961, pp. 113-118.

rituelles... Il s'ensuit le mépris de la dignité de l'homme, des légitimes aspirations de la personne humaine et du bien général".⁸⁰

Pour la CSN comme pour Andrieux et Lignon,⁸¹ le travail est un vide.

Ce point de vue de l'ouvrier comme personne humaine totale menacée par le travail exige que le syndicat lui-même assume tous les aspects de la réalité du travail et des travailleurs; en particulier c'est l'humanisation du travail et de la société qui doit permettre à la personnalité de se reconstituer, de réintégrer tous ses éléments jusque là dissociés. "La CSN croit que la vie économique ne doit pas être uniquement orientée par les mécanismes de la technique, mais qu'elle doit être subordonnée aux valeurs morales et spirituelles et dirigée selon les normes de la justice et de la charité sociales... Elle cherche à instaurer, pour les travailleurs, des conditions économiques et sociales telles qu'ils puissent vivre d'une façon humaine et chrétienne".⁸²

Le fondement ultime du syndicalisme se trouve donc dans la nécessité de préserver la dignité de la personne humaine et l'intégrité de la famille, et d'assurer leur plein épanouissement. La CSN exige une "société bâtie pour l'homme", selon le titre du rapport moral de son président au congrès de 1966.

⁸⁰ "Déclaration de principes de la CTCC, 1954", Relations Industrielles, vol. 10, no 1, déc. 1954, pp. 56-60.

⁸¹ Andrée Andrieux et Jean Lignon, L'ouvrier d'aujourd'hui, Paris, Marcel Rivière, 1960, en particulier le chapitre I, "Le travail est un vide".

⁸² "Déclaration des principes de la CSN, 1960", op. cit.

Cette conception du syndicalisme comme prise en charge de la totalité de l'homme au travail amène la CSN à accorder une grande importance à l'éducation de ses membres, "à la formation économique, professionnelle, sociale, intellectuelle et morale des travailleurs". Cette éducation n'est donc pas centrée exclusivement sur la pratique syndicale mais vise plutôt à donner aux travailleurs une formation générale, à la fois pour leur gouverne personnelle (les services du "budget familial" en sont un exemple), et pour leur permettre une meilleure compréhension des mécanismes de la vie sociale. Cet accent mis à la CSN sur les services d'éducation et d'information est en bonne partie responsable de son militantisme et de son dynamisme actuels, qui se manifestent dans les grèves et surtout dans le recrutement de travailleurs du secteur tertiaire.

Il serait trop long de le démontrer ici, mais on doit pouvoir émettre l'hypothèse que les valeurs de la CSN sont congruentes à celles de la société québécoise. Cela ne signifie pas que tous les groupes sociaux acceptent d'emblée toutes les conséquences que la CSN peut tirer de son analyse de la situation, mais simplement que la collectivité accepte mieux la CSN que d'autres organisations syndicales.

En premier lieu, la CSN satisfait à la condition essentielle pour être reconnue dans notre société: elle respecte les règles du jeu social; son organisation est démocratique et elle reconnaît la

légitimité du gouvernement et des lois; si ses revendications dépassent les limites jugées "raisonnables" par la société, elle se soumet aux sanctions du législateur en vue de faire "respecter l'ordre social" ou les "droits" d'autres citoyens.

En second lieu, et c'est l'aspect le plus important pour distinguer les deux centrales syndicales, la conception humaniste du travailleur qui prévaut à la CSN est d'inspiration chrétienne, comme l'indique sa Déclaration de principes de 1960: "Dans sa pensée, elle achève aux principes chrétiens dont elle s'inspire dans son action". Son analyse correspond donc aux convictions religieuses de la majorité des citoyens québécois.

Enfin, la CSN est une organisation strictement québécoise; dans une société où les revendications nationales font partie intégrante des idéologies politiques, le caractère exclusivement québécois de la CSN et l'affirmation de son "indépendance totale à l'égard des autres centrales du continent"⁸³ constituent un important point de rencontre avec les valeurs de la société.

Si le groupe ethnique peut se définir par une conscience d'identité fondée sur des caractéristiques religieuses, nationales ou sur les deux à la fois, et par une volonté de transmettre l'héritage

⁸³ Une société bâtie pour l'homme, Rapport du président au Congrès de la CSN, 1966.

culturel de génération en génération, on peut donc prévoir une pression sociale du groupe ethnique pour que ses membres joignent les organisations dont les valeurs sont les plus congruentes avec les siennes.

Quelle est l'efficacité des sanctions que la communauté peut exercer sur les travailleurs ? Chacun sait que, dans le passé, les sanctions ont été très efficaces: c'est dans les petites localités de la province, les régions traditionnelles, que les syndicats catholiques se sont le plus développés, en grande partie grâce à l'influence du clergé et des élites locales. Ces petites villes, en effet, constituent de véritables milieux sociaux: le nationalisme culturel et la religion sont des valeurs partagées par tous, les relations sociales sont étendues à presque tous les membres de la localité, la conscience d'appartenance au groupe atténue les distances sociales; de sorte que les normes de ces localités correspondaient à celles de la CSN; le rejet de ces normes par les travailleurs aurait signifié en pratique leur exclusion de la communauté.

La répartition géographique du membership actuel de la CSN nous laisse croire que la proximité de ses valeurs et de celles de la société joue encore, à des degrés divers selon les milieux sociaux, en faveur de la CSN dans le recrutement des travailleurs; cette proximité explique aussi le prestige dont elle jouit dans notre société, en particulier chez les élites professionnelles.

Si l'enracinement de la CSN dans la structure sociale québécoise s'est d'abord manifesté sur le plan géographique, à cause de son humanisme chrétien et de son nationalisme culturel, une nouvelle dimension extrêmement importante est apparue ces dernières années qui modifie le profil du membership de la CSN: il s'agit de l'entrée massive des travailleurs du secteur tertiaire: employés des services privés, mais surtout des services publics. De sorte que de nouveaux milieux, cette fois constitués de strates sociales et non plus de localités, apparaissent favorables à la CSN. Cette évolution récente de la CSN s'explique à deux niveaux: d'abord, les dirigeants actuels, qui ont remplacé les élites cléricales, sont souvent des professionnels sortis des universités et appartiennent donc aux mêmes couches sociales que leurs nouveaux syndiqués;⁸³ ceci a pour effet de faciliter les relations et les communications entre eux: il y a là, disons, un phénomène d'affinités sociales.

Ensuite, il y a ce que John Crispo⁸⁴ a appelé la renaissance du nationalisme canadien-français mais qu'il est plus exact de définir comme un néo-nationalisme car le renouveau national au Québec se caractérise par un nationalisme politique qui est venu se superposer au nationalisme culturel. Cette intégration d'une nouvelle dimension du nationalisme

⁸³ John Porter, The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada, Toronto, University of Toronto Press, 1963, en particulier le chapitre XI, "The Labour Elite", pp. 337-366.

⁸⁴ John Crispo, International Unionism: A Study in Canadian-American Relations, Toronto, McGraw-Hill, 1967.

a permis l'intégration des nouveaux groupes de syndiqués dans la CSN; ces deux phénomènes (nouveau nationalisme et nouveaux syndiqués) font partie d'une transformation de la société québécoise; ils sont un indice de l'extrême sensibilité de la CSN à la situation québécoise, et même d'une certaine identification ou fusion à la structure sociale du Québec.

Cette idéologie particulière trouve correspondance dans les structures et dans l'action de la CSN. Si on les compare aux structures des autres organisations syndicales nord-américaines, on est frappé par l'importance accordée, à la CSN, aux structures horizontales, territoriales, par rapport aux structures verticales, professionnelles. Dans le mouvement ouvrier, les structures horizontales sont généralement responsables de l'action politique ou idéologique du mouvement.

Ainsi aux liens étroits que la CSN entretient, au niveau idéologique, avec la société québécoise correspond l'importance qu'elle accorde à ses organismes territoriaux: confédération, bureaux régionaux, conseils centraux. Ces organismes qui chapeautent à leur niveau respectif les unions industrielles ou de métier manifestent une orientation idéologique car ils sont mieux placés que les fédérations professionnelles pour prendre en charge ce qu'on a appelé plus haut la totalité de la personne humaine du travailleur syndiqué; c'est à eux que sont attachés les importants services d'éducation qui véhiculent les valeurs de la CSN à travers la formation syndicale et le budget familial; ces mêmes organismes

régionaux fournissent des services d'organisation et de négociation, tiennent des sessions d'études sur les problèmes d'actualité, représentent les syndiqués dans les associations, forment et animent les comités d'action politique qui ont pour but d'exercer des pressions sur les députés pour qu'ils défendent les intérêts des travailleurs. L'étendue des activités et les pouvoirs de ces organismes régionaux indiquent la priorité accordée aux problèmes humains des travailleurs par rapport aux problèmes professionnels.

Le mode d'organisation territorial qui prévaut à la CSN est non seulement bien adapté à son idéologie; il a aussi pour fonction de suppléer à la relative faiblesse des fédérations professionnelles prises séparément. En effet, 8 fédérations sur 13 ont moins de 10,000 membres, et parmi elles, 5 ont 5,000 membres ou moins, ce qui ne permet pas à chacune d'elles d'offrir toute la gamme des services requis par un syndicalisme idéologique ni d'avoir une force de négociation comparable aux unions internationales. C'est une des raisons de la grande centralisation des services, dont le fonds de défense professionnelle, au niveau confédéral. Cette concentration des pouvoirs alliée à une grande cohésion interne permet à la CSN d'engager des ressources considérables dans une bataille qu'elle juge importante; si un conflit dégénère en épreuve de forces, il est pris en charge par la confédération et non pas par la seule fédération plus immédiatement impliquée. La concurrence entre les fédérations professionnelles, souvent due à la disparité des ressources, se trouve ainsi éliminée; et le pouvoir de négociation de chaque unité locale s'en trouve considérablement accru.

Le caractère exclusivement québécois de la CSN, l'accent mis sur les valeurs humaines et nationales, sa structure régionale, l'efficacité de ses services d'éducation, sont autant d'éléments qui favorisent une grande homogénéité de cette organisation syndicale. Evidemment, des conflits internes peuvent survenir entre la hiérarchie professionnelle (fédérations) et la hiérarchie territoriale (bureaux régionaux), entre les ouvriers d'industrie et les employés du secteur tertiaire, ou entre la base et le sommet, malgré la solidarité créée par la forte adhésion à des valeurs communes. Les rapports du président de la Fédération Nationale de la Métallurgie aux congrès de 1965 et 1967, sa position au moment de la démission du secrétaire général, en décembre 1967, témoignent qu'il existe de profonds conflits à l'intérieur de la CSN, en particulier entre les leaders "horizontaux" et les exécutifs des fédérations professionnelles fortes.

Mais les tensions sont atténuées par le grand usage qu'on fait de la démocratie; car la participation démocratique, tout en permettant l'affrontement des points de vue, évite la rupture des communications et favorise la conciliation entre les groupes opposés. Arrêtons-nous un peu sur ce point, car à la CSN, la démocratie est non seulement une pratique, un mécanisme, mais aussi une idéologie.

En tant que pratique, la démocratie présente le double avantage d'être souple et d'avoir la capacité de lier les membres. Les syndicats affiliés à la CSN jouissent d'une grande autonomie locale

et sont représentés à tous les paliers de leur organisation; ce qui non seulement permet aux syndiqués d'exercer un contrôle sur toutes les affaires de leur organisation mais aussi a pour conséquence d'accroître la solidarité car toutes les décisions sont prises avec l'accord des membres.

De plus, à la démocratie formelle qui constitue un important mécanisme de coordination et d'intégration, s'ajoute ce qu'on pourrait appeler la démocratie informelle; les contacts fréquents entre la base et les dirigeants, facilités par la concentration géographique et la taille relativement petite de l'organisation, contribuent à créer des relations personnelles, donnent aux membres le sentiment d'appartenir à un mouvement dynamique et démocratique, et non pas à une bureaucratie froide, impersonnelle et lointaine.

Ensuite, comme idéologie, la démocratie constitue un important mécanisme de contrôle. Affirmer que la CSN est contrôlée démocratiquement par ses membres correspond bien sûr à la réalité; mais cela signifie aussi qu'elle est contrôlée par les Québécois, qu'elle est une centrale bien de "chez nous". De même justifier le pluralisme syndical et les unités "naturelles" de négociation par la démocratie, la liberté des travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix, manifeste bien le système culturel de la CSN, à savoir le respect de la personne humaine; mais cela signifie aussi l'affirmation du particularisme québécois et

même le refus, au niveau de la structure syndicale, du fédéralisme. Dans les deux cas, l'idéologie démocratique est un appel implicite au nationalisme québécois qui contribue à maintenir la solidarité et la loyauté des membres à la CSN.

Finalement, idéologie et structure marquent l'action menée par la CSN. Cette action s'appuie sur une critique virulente du système social et du régime économique: caractère privé de décisions qui affectent l'ensemble des citoyens; économie anarchique d'où résultent la pauvreté, les disparités régionales et les écarts excessifs de salaires; concentration du pouvoir aux mains d'un capital sans responsabilité publique; refus des entreprises de considérer les ouvriers autrement que comme des simples exécutants, des étrangers.

Devant ce diagnostic, elle propose que l'Etat joue un plus grand rôle dans la coordination des activités économiques; surtout elle revendique une organisation plus humaine du travail et une humanisation des conséquences du développement économique et en particulier de l'automation; elle revendique le droit à l'information des décisions prises par les entreprises, le droit à l'éducation pour que les travailleurs comprennent mieux les problèmes et les exigences techniques et économiques, le droit à la formation professionnelle pour faciliter la réadaptation des travailleurs déplacés. On comprend que le dernier rapport moral du président général, que nous venons de résumer, s'intitule: Une société bâtie pour l'homme. C'est au nom de la dignité de l'homme au travail que la CSN critique le régime économique et social.

Au niveau local, c'est-à-dire à celui de la négociation, aucune étude des conventions collectives n'existe, à notre connaissance, qui nous permettrait d'indiquer les objectifs particuliers à la CSN. On ne peut, encore une fois à titre d'hypothèse, qu'avancer, si on déduit de ce qui précède, que les revendications portent surtout sur les conditions de travail, sur l'organisation humaine du travail, favorisant l'intégration des ouvriers à l'entreprise par une participation administrative et de meilleures relations sociales entre les groupes constitutifs de l'entreprise.

Toutefois, la CSN refuse de relayer ses préoccupations d'ensemble par un parti politique progressiste; elle préfère agir comme groupe de pression sur les hommes politique au pouvoir. Les consignes adressées à ses comités d'action politique relèvent presque de la philosophie de Gompers: surveiller les administrations à tous les niveaux: municipal, scolaire, provincial, fédéral; faire valoir le point de vue des syndicats aux représentants du peuple; tenir une fiche de leur comportement au moment des prises de décision; et au moment de l'élection, récompenser ses amis.

Ce choix est en parfaite harmonie avec son système de valeurs et son étroite intégration à la structure sociale québécoise. D'une part, on l'a vu, l'humanisme dont elle s'inspire l'amène à prendre en considération tous les aspects de la personne humaine au travail et en société: liberté individuelle, bien-être, famille, épargne, bien commun, instruction, culture. La plupart de ces problèmes relèvent directement de la

vie politique de sorte qu'il est nécessaire de compléter les services d'éducation par des comités d'action politique qui vont véhiculer les exigences des travailleurs en ces domaines.

Cependant, une analyse humaniste de la situation économique et sociale, si elle a une force critique considérable, ne peut conduire comme telle à un engagement politique partisan, car elle est trop centrée sur les problèmes du bonheur individuel et de l'équilibre de la personnalité: cette perspective peut donner naissance à plusieurs orientations politiques, dont le moralisme créditiste avec sa crainte de l'Etat et des grandes organisations bureaucratiques et industrielles.

D'autre part, étant étroitement liée à la vie québécoise, la CSN se trouve le plus souvent d'accord avec les politiques nationalistes des gouvernements du Québec. Pour la même raison, la CSN croit avoir beaucoup d'influence sur le gouvernement provincial en vertu du pouvoir et du prestige qu'elle possède dans l'opinion publique.⁸⁵

Le choix de la pression politique plutôt que de l'action est aussi en accord avec sa conception de l'Etat comme coordinateur de la vie économique: il ne sert à rien de prendre le pouvoir si le rôle du gouvernement est limité, si le véritable pouvoir demeure aux mains des dirigeants économiques.

⁸⁵ Louis-Marie Tremblay, "L'évolution du syndicalisme dans la révolution tranquille", Relations Industrielles, vol. 22, no 1, janvier 1967, pp. 86-97,

Schématiquement, on peut se représenter le système social de la CSN ainsi:

A			G
	Ouvriers et employés	Pression politique Relations humaines dans l'entreprise Salaires	
	Humanisme et nationalisme diffus Education générale	Structure autonome et centralisée Pratique démocratique Idéologie démocratique comme mécanisme de contrôle Loyauté unique	
L			I

Ce système tire sa force et son dynamisme de sa liaison étroite avec la collectivité québécoise; on peut prévoir que toute volonté d'extension réelle du système au delà du territoire du Québec rencontrera des résistances très fortes et ne pourra se réaliser qu'au prix de profondes transformations internes; de même une orientation vers des valeurs plus spécifiques aux ouvriers et le renforcement des fédérations professionnelles provoqueront un déséquilibre du système et, en conséquence, des crises internes.

2. Le système social de la FTQ

Plusieurs difficultés se présentent à qui veut définir le système social de la FTQ et le comparer à celui de la CSN. D'abord, la FTQ n'est qu'un groupement régional des unités locales des unions internationales et nationales (canadiennes) affiliées au CTC; ces unités locales s'affilient à la FTQ sur une base volontaire de sorte que la FTQ ne représente pas tous les effectifs québécois du CTC: celui-ci maintient d'ailleurs un bureau régional qui fait double emploi avec la FTQ.

De plus, alors que la CSN assume toutes les fonctions d'une centrale syndicale, la FTQ est une structure intermédiaire et elle apparaît confinée à la représentation des travailleurs auprès du gouvernement et de la société québécoise; car la plupart des services aux unités locales proviennent de leurs unions internationales ou nationales respectives. Dans ce sens, c'est le CTC et l'AFL-CIO qu'il faudrait opposer à la CSN pour comparer des structures semblables.

Enfin, étant donnée la diversité des unions affiliées à la FTQ, il peut sembler illusoire d'essayer d'en dégager les caractéristiques; tant sur le plan de l'organisation que sur celui des politiques, on y trouve une très grande hétérogénéité.

Malgré ces difficultés et au risque d'omettre des nuances qui par ailleurs s'avéreraient importantes, il est nécessaire de considérer

la FTQ en elle-même, car elle est à la fois la cible et l'interlocuteur dans les relations intersyndicales au Québec. Et la comparaison avec la CSN demeure légitime puisque la FTQ entretient avec ses composantes, les unions, des rapports analogues à ceux qu'entretiennent avec elles le CTC et l'AFL-CIO.

La conception du syndicalisme propre à la FTQ est, dirions-nous, dualiste. D'un côté, elle définit le travailleur de façon spécifique, dans la ligne du syndicalisme d'affaires américain; l'ouvrier est un salarié dans l'entreprise et ses intérêts sont d'abord et avant tout professionnels et économiques, c'est-à-dire exactement les mêmes pour tous les ouvriers indépendamment de leur nationalité ou de leur religion. Dans ce sens, les ouvriers en tant que tels constituent un groupe particulier à l'intérieur de la société et leurs luttes s'organisent pour la défense de leurs intérêts spécifiques. L'alliance avec les syndicats américains apparaît alors comme une conséquence normale de la définition des intérêts des travailleurs: non seulement les intérêts économiques et professionnels ne connaissent pas de frontières politiques, à l'intérieur d'un même champ économique, mais il y a avantage à unir toutes les forces car les résultats de l'action collective et de la négociation dépendent dans une large mesure, de l'appui de la plus grande masse possible de travailleurs. Tant sur le plan des salaires et des conditions de travail que sur celui

d'une législation favorable au syndicalisme, la force de pression vient du nombre et de la solidarité des travailleurs.

D'autre part, la FTQ propose une analyse du régime socio-économique, du point de vue du citoyen québécois et canadien, et affirme que les intérêts des travailleurs citoyens ne peuvent être satisfaits par les forces politiques qui gèrent actuellement la société globale. Celles-ci s'avèrent incapables d'assurer le développement économique du pays: ce sont des capitaux et des gérants étrangers qui exploitent les ressources naturelles du pays et en tirent des profits. Les droits et les intérêts des citoyens sont lésés sur tous les plans: collectivement, ils n'ont pas de contrôle sur l'orientation de ce développement ni sur son rythme dont dépend le plein emploi; en tant que producteurs, ils ne peuvent participer à la mise en valeur des ressources et à la production des richesses, à la fois parce que le système d'éducation est inadéquat et réservé aux groupes privilégiés et parce que les entreprises sont gérées par des étrangers; enfin, en tant que consommateurs, ils ne retirent pas les avantages du progrès économique, car ce dernier ne se traduit pas en amélioration du niveau de vie ou en mesures de sécurité sociale.

La FTQ estime donc que seule une transformation des institutions et du pouvoir par l'action politique permettrait au syndicalisme d'obtenir des décisions favorables aux travailleurs et à tous les citoyens.

"L'action politique n'est pas seulement l'aboutissement de l'action syndicale, pour nous; elle est la condition même de la survie de notre mouvement".⁸⁶

On peut soutenir que ces deux éléments de la conception du syndicalisme que nous venons de distinguer, à savoir d'un côté la défense des intérêts particuliers, professionnels et économiques, de l'autre l'exigence d'une transformation d'ensemble de la société, constituent précisément les deux aspects liés et opposés du syndicalisme de contrôle, tel que le définit Alain Touraine.⁸⁷ Mais en fait, dans l'action syndicale de la FTQ, ces deux aspects de l'analyse ne sont pas intégrés dans un ensemble, ils coexistent sur deux voies parallèles, comme s'ils étaient indépendants l'un de l'autre.

En effet, les observateurs ne prennent guère au sérieux l'action politique de la FTQ. "Il convient de savoir que la Fédération des travailleurs du Québec possède depuis plus d'un an une fort belle déclaration de principes. Son adoption a été, il est vrai, plutôt silencieuse... parce que les positions de principes à la FTQ n'ont jamais pris une grande importance aux yeux des observateurs qui ont été habitués à un certain opportunisme et à une prudente absence de toute idéologie

⁸⁶ "Déclaration de principes de la Fédération des Travailleurs du Québec", Relations Industrielles, vol. 13, no 1, janv. 1958, p. 102.

⁸⁷ Alain Touraine, "Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier. Le syndicalisme de contrôle", Cahiers Internationaux de sociologie, vol. XXVIII, no 1, 1960, pp. 57-68.

qui dépasserait les principes de base du syndicalisme... C'est pour cela que personne vraiment n'a été ému de voir que la FTQ devenait sur le papier partisane de l'éducation gratuite à tous les niveaux et d'un système complet de sécurité sociale, anticapitaliste et favorable à l'étatisation pour ce qui regarde les ressources naturelles, tenante d'une éducation et d'une action politique énergiques".⁸⁸

Ces remarques d'un observateur laissent bien croire que la FTQ est avant tout considérée comme un syndicalisme d'affaires, préoccupé des intérêts économiques immédiats de ses membres et que le second élément de l'analyse, c'est-à-dire sa déclaration de principes, n'est pas pris au sérieux. Pourquoi, alors, cette concession du bout des lèvres à une idéologie politique de la part de syndicalistes d'affaires ? S'agit-il, comme l'auteur que nous venons de citer l'explique, d'une simple obéissance aveugle et conformiste à des pressions venant du Congrès du Travail du Canada ? Il faudrait alors expliquer pourquoi le CTC, lui-même constitué des mêmes unions, a décidé de s'engager dans l'action politique. Ce qui est paradoxal à la FTQ, ce sont moins ses prises de position, car il n'y a pas de raison de mettre en doute la conscience politique de ses membres et dirigeants, que le peu de conséquences qu'elles ont sur la pratique syndicale. C'est l'incapacité d'intégrer dans la pratique des éléments liés au niveau de l'analyse qui fait penser à un emprunt de l'extérieur; en réalité l'absence d'intégration tient à la structure même de la FTQ.

⁸⁸ Guy Lamarche, "Le 2^e Congrès de la FTQ (Québec, 1958)", Relations Industrielles, vol. 14, no 1, janvier 1959, p. 54.

En effet, la structure de la FTQ est, elle aussi, dualiste. Cet organisme régional, nous l'avions suggéré plus haut, groupe des unités locales appartenant à une centaine d'unions américaines ou canadiennes qui détiennent le pouvoir réel sur leurs membres pour tout ce qui concerne la négociation et les services, y compris les services d'éducation. Ces unions, organisées par secteur industriel ou par métier, sont en fait des ensembles complètement autonomes dans leurs champs de juridiction respectifs. La FTQ, comme organisme régional, n'a de véritable pouvoir que sur le plan politique, pour fins de représentation et de défense des intérêts de ses membres auprès du gouvernement et de la société québécoise.

Mais ce pouvoir lui-même est relativement superficiel car la FTQ n'a pas de moyens de contrôle et d'influence sur ses membres. Elle ne possède ni les moyens financiers, ni le personnel, ni les mécanismes organisationnels qui lui permettraient d'instaurer un système de communication avec ses membres. La véritable ligne de communication relie les syndiqués non pas à la FTQ mais à leurs unions professionnelles ou industrielles: c'est selon cette ligne que circule l'information, les ressources, et les membres dans les cas de mobilité à l'intérieur du syndicalisme.

La répartition de la cotisation peut servir d'indice de l'importance respective des pouvoirs: alors que l'union reçoit \$2.50 sur une cotisation de \$5.00, l'affiliation à la FTQ coûte \$0.15 par membre, et elle est facultative. Pour fins de comparaison, ajoutons que la CSN, elle, reçoit près de la moitié de la cotisation de ses membres.

Cette inégalité des pouvoirs correspond bien à l'orientation plus professionnelle des unions affiliées à la FTQ. L'éducation et l'information qui sont les principaux mécanismes de socialisation aux valeurs syndicales, assurent la continuité de cette orientation professionnelle en favorisant l'émergence et le maintien d'une conscience syndicale axée sur les problèmes de négociation propres à leurs secteurs respectifs; et ce d'autant plus que les **stratégies** et les objectifs de négociation sont élaborés au niveau national ou international.

Les problèmes plus politiques de la société québécoise sont alors relativement négligés; si les services parallèles de la FTQ parviennent à faire émerger ou à canaliser une conscience politique, celle-ci n'en sera pas moins dissociée de la conscience plus proprement économique en raison de l'autonomie des deux types de pouvoir.

Dans une telle structure, la loyauté des membres est évidemment d'abord accordée au centre réel du pouvoir, c'est-à-dire aux unions nationales ou internationales. Ce sont les unions qui contrôlent les principaux mécanismes d'intégration: elles accordent les chartes qui confèrent aux unités locales les droits de négociation, elles soutiennent financièrement les grèves, elles détiennent le pouvoir de négociation qui est la source principale des gratifications des membres, elles possèdent les biens meubles et immeubles des unités locales, elles opèrent des régimes de sécurité sociale auxquels les membres contribuent mais dont ils perdent les droits s'ils quittent l'union.

De plus, ces unions sont le plus souvent de grandes organisations qui emploient un personnel considérable et recrutent leurs permanents et dirigeants parmi leurs propres membres; elles constituent ainsi un important canal de mobilité pour les responsables locaux dynamiques et fidèles. Tous ces éléments contribuent à maintenir l'intégration des membres dans leurs unions et à orienter leur loyauté envers elles plutôt qu'envers la FTQ. Les syndiqués eux-mêmes s'identifient comme Métallos ou Machinistes avant d'indiquer leur appartenance à la FTQ ou au CTC.

Si la loyauté des membres va à l'union avant d'aller à la FTQ, cela ne signifie pas que cette loyauté soit définitivement assurée; les pertes importantes subies par les syndicats affiliés de la FTQ et du CTC ces dernières années, sont là pour le prouver. Mais cependant l'extrême diversité des unions à cet égard interdit toute généralisation.

Certains syndicats pratiquent un syndicalisme d'affaires bureaucratisé et centralisé qui, en l'absence d'éducation syndicale et souvent de force de négociation, ne se maintient que par des ententes sur les champs de juridiction ou des lois qui rendent presque irréalisable toute volonté de rébellion; le pacte de non-agression, la législation sur l'unité nationale de négociation, l'atelier fermé, le monopole de représentation sont autant de mécanismes qui peuvent mener un syndicat à la routine et à la sclérose s'ils ne sont pas accompagnés de services de

formation et d'information syndicale; dans de tels cas, la loyauté est forcée ou, au mieux, apathique.

Alors que d'autres syndicats, industriels surtout, animent la conscience syndicale de leurs membres par l'éducation syndicale et favorisent leur intégration par l'usage des techniques démocratiques; la participation aux décisions, l'élection des dirigeants des divers échelons et la consultation fréquente renforcent la solidarité interne de ces unions.

Tous ces syndicats, cependant, doivent composer avec un certain nombre de forces qui mettent constamment en cause leur intégration. Parmi ces forces, il faut en mentionner deux: la distance organisationnelle et géographique, et la montée des particularismes régionaux.

La distance organisationnelle et géographique entre la base et les dirigeants constitue une menace constante à l'intégration des unions nationales et internationales. Cette menace est particulièrement grande pour les unions internationales qui sont de vastes organisations et dont le siège social est aux Etats-Unis: les intermédiaires sont nombreux, les relations impersonnelles et les communications lentes. Elle l'est encore davantage pour les syndicats dont les effectifs sont peu nombreux et répartis sur un vaste territoire: on se rappellera qu'il y a au Canada 138 unions dont 99 ont moins de 10,000 membres et 40 moins de 1,000 membres et que de toutes celles qui comptent moins de 10,000 membres, aucune ne possède un service d'éducation.⁸⁹

⁸⁹ John Crispo, op. cit., p. 169.

Ajoutons à ces difficultés la montée des particularismes régionaux, d'ordre culturel ou politique, et la tendance à la désintégration devient évidente.

Dans un tel système, le Québec, en particulier, est une force centrifuge considérable car il est marginal sur presque tous les plans: situés à la lointaine périphérie des centres de décision et d'organisation, souvent peu nombreux à appartenir à la même union, ayant peu ou pas de relations avec leurs dirigeants, parlant une langue inconnue aux lieux du pouvoir, vivant une expérience politique et sociale différente dans un pays étranger, les ouvriers québécois membres des unions internationales ont le plus de chances d'être négligés sur le plan des services et ignorés dans leurs revendications économiques ou politiques particulières. Tout contribue à l'éclatement du système.

Reconnaissant leur incapacité à maintenir une loyauté active, certaines unions s'en réfèrent à des mécanismes légaux de contrôle, telle l'unité nationale de négociation. Seules peuvent réussir à créer une solidarité les unions qui ont un grand pouvoir de négociation et qui en même temps considèrent le Québec autrement qu'une région comme les autres du territoire nord-américain: une relative autonomie des régions et la décentralisation des pouvoirs permettent des services adaptés aux membres et un leadership régional capable de maintenir l'intégration.

En somme, deux caractéristiques se dégagent de ce bref regard sur la structure de la FTQ. D'une part, la dualité des pouvoirs exige une double allégeance, l'une à une organisation professionnelle puissante et l'autre à une organisation territoriale et politique faible, les deux étant peu ou pas intégrées: la faiblesse du pouvoir politique de la FTQ et de la loyauté envers elle vont de pair. D'autre part, les centres de décision du pôle le plus fort, c'est-à-dire les unions nationales et internationales, sont multiples et les niveaux hiérarchiques entre chacun d'eux et la base sont nombreux: la dispersion des responsabilités et la distance organisationnelle se combinent au particularisme culturel et politique des membres québécois pour créer de sérieux obstacles à leur intégration dans le système syndical nord-américain.

Les récentes réformes de la FTQ ainsi que les propositions de réformes du CTC faites par la FTQ visent à apporter des solutions à ces problèmes: d'un côté un regroupement de la centaine d'unions en 10 ou 15 grandes unions industrielles permettrait à chacune d'elles d'offrir des services de recherches, d'éducation et d'organisation mieux adaptés à la situation québécoise et dans la langue de leurs membres, ainsi que la création de districts québécois relativement autonomes quant à l'administration et l'orientation de ces services.

D'autre part, la prise en charge par la FTQ des services québécois du CTC, la nomination d'un président permanent, l'augmentation des cotisations, l'entrée des représentants régionaux dans le conseil de direction de la FTQ sont toutes des mesures qui contribuent à accroître les pouvoirs de la FTQ, en même temps qu'elles indiquent une conscience plus grande des problèmes spécifiquement québécois.

Il faut remarquer toutefois que cette augmentation des pouvoirs de la FTQ n'affecte pas ceux des unions; il s'agit plutôt d'une réorganisation à l'intérieur des structures régionales, d'un réaménagement du fédéralisme syndical sans que les rapports entre les structures économique-professionnelles et les structures politiques soient véritablement modifiés.

L'importance des forces centrifuges internes à la FTQ ne doit pas masquer le fait que dans l'ensemble elle est en croissance et que les mécanismes propres à maintenir la loyauté de ses membres sont relativement efficaces.

Le principal mécanisme de contrôle dont disposent les unions nationales et internationales affiliées à la FTQ est leur pouvoir de négociation; c'est leur capacité de satisfaire les revendications économiques des membres qui permet d'éviter leur désintégration, car le succès des négociations appelle et suscite la solidarité des membres autant qu'il en dépend.

A cet égard, comme aux autres, la variation est grande entre les différentes unions. Les grands syndicats industriels et plusieurs unions de métiers stratégiques ont un pouvoir de négociation considérable; les ouvriers d'une région ou d'une entreprise peuvent en cas de grève compter sur des ressources financières presque inépuisables et, s'il y a lieu, sur l'appui des membres du même syndicat travaillant dans d'autres entreprises ou régions. Dans certains cas, comme dans l'automobile, le syndicat mène une lutte contre une seule entreprise et étend ensuite aux autres les avantages obtenus; les membres profitent ainsi des services de l'ensemble du syndicat et des luttes de groupes particuliers. Par contre, les unions de métier ou d'industrie en déclin ne peuvent exercer une très grande pression.

L'action des unions ne porte pas que sur les augmentations de salaire et les bénéfices sociaux. Abstraction faite des luttes toujours actuelles pour la reconnaissance syndicale et la sécurité syndicale sous forme d'atelier fermé ou de retenue de cotisations à la source, l'amélioration des conditions de travail prend une place de plus en plus importante dans la négociation collective. Déjà les syndicats ont acquis un pouvoir réel de contrôle sur nombre de décisions concernant les travailleurs: l'embauche, la promotion, l'évaluation des tâches et en partie, la sécurité industrielle; et ils visent à étendre leur contrôle comme, par exemple, sur les rythmes ou cadences de travail.

L'action politique, comme il se doit, relève plus directement de la face territoriale du pouvoir, c'est-à-dire de la FTQ. Nous l'avons indiqué plus haut, cette action est nettement orientée vers le développement économique et vers une accentuation du contrôle québécois sur l'économie. Pour la FTQ, c'est par l'élargissement du secteur public que ces objectifs peuvent être atteints. L'étatisation des entreprises de services publics essentiels (santé, éducation, assurance, etc.) et de celles qui exploitent des ressources naturelles (mines, forêt, eaux, etc.), ainsi que la création par l'Etat d'entreprises de type secondaire, permettraient tout à la fois d'accélérer le développement industriel, de dégager l'économie du contrôle privé, en grande partie étranger, d'assurer le plein emploi et d'instaurer un régime public complet de sécurité sociale.⁹⁰ Le rôle de l'Etat se trouve ainsi transformé: il assume une plus grande part dans la direction de l'économie et agit comme médiateur entre le progrès économique et le progrès social.

Pour atteindre ces objectifs et d'autres concernant la législation du travail, la FTQ favorise la création d'un parti politique par le regroupement des forces socialistes actuelles au Québec.

⁹⁰ Politique de la FTQ, 1960-1967, Montréal, Les Editions de la FTQ, 1967.

Nous avons expliqué plus haut le déséquilibre entre la conscience politique de la FTQ et son action politique réelle par un phénomène d'ordre structurel: la séparation des pouvoirs et la faiblesse des mécanismes propres à la FTQ rendent difficile la formation politique des membres; et l'incapacité de la FTQ en ce domaine permet à certaines unions de maintenir leur opposition ou leur indifférence vis-à-vis les résolutions, renouvelées presque à chaque congrès depuis une dizaine d'années, en faveur de l'action politique.

Une autre dimension doit maintenant être ajoutée: celle des relations entre la FTQ et la société québécoise. Contrairement à la CSN, la FTQ est toujours considérée comme plus ou moins "étrangère" dans le milieu québécois, tant sur le plan politique que sur le plan syndical.

D'une part, son analyse de la situation québécoise et les propositions d'action politique qui en découlent s'opposent aux valeurs humanistes acceptées par l'ensemble des québécois; sur ce plan, la FTQ n'a donc pu recevoir de support de groupes extérieurs à elle-même. Seuls quelques intellectuels "marginaux" de Montréal se sont associés à la FTQ; mais ils n'ont pas réussi à légitimer une analyse socialiste ni à implanter au Québec un parti politique de type travailliste ou social-démocrate.

Sur le plan syndical, d'autre part, l'existence même de la FTQ en tant qu'elle est constituée d'unités locales des unions internationales (américaines) et nationales (canadiennes) est violemment contestée par le nationalisme canadien, canadien-français ou québécois, selon les milieux. Cette double opposition qui correspond aux deux faces de la FTQ explique son relatif isolement et son peu d'influence officielle sur la société québécoise; et la faiblesse de son organisation territoriale contribue à accentuer une orientation plus économique et professionnelle chez ses membres et à maintenir leur relative indifférence aux problèmes sociaux et politiques du Québec.

L'opposition de la société québécoise à la FTQ est confirmée si l'on prend comme indice la pénétration de ses unions affiliées au Québec. La grande majorité des membres de la FTQ sont des ouvriers industriels de Montréal ou de centres urbains fortement industrialisés.

A Montréal surtout, la grande concentration ouvrière, la pluralité culturelle et le cosmopolitisme favorisent l'existence d'un milieu ouvrier et donc l'émergence d'une identité sociale distincte de l'identité nationale ou religieuse. Dans cette situation où les réseaux de relations sociales sont multiples, le groupe ethnique et culturel dominant ne peut exercer qu'une pression assez faible sur ceux de ses membres qui appartiennent à des milieux sociaux différents par leur statut

socio-économique. Les ouvriers sont alors moins sensibles au caractère national d'institutions "bien de chez nous" et se donnent un syndicalisme qui correspond davantage à leurs revendications spécifiques d'ouvriers. C'est surtout en tant qu'ouvriers qu'ils se syndiquent et moins en tant que catholiques ou canadiens-français.

Par contre, les ouvriers des régions plus faiblement industrialisées et les collets-blancs ou employés sont deux catégories plus proches socialement des valeurs dominantes de la société; leur plus forte intégration à la société québécoise va de pair avec une plus grande conformité aux valeurs dominantes et explique leur préférence pour la CSN, elle-même institution nationale. La relation d'opposition entre la société et la FTQ a empêché celle-ci de recruter massivement les employés et les ouvriers de petits centres urbains fortement exposés aux valeurs dominantes et aux pressions du groupe ethnique d'appartenance; les ouvriers de Montréal, moins exposés, ont choisi massivement les unions affiliées à la FTQ.

Le système social de la FTQ, dont nous avons tenté de dégager les principaux éléments et leurs relations, peut être représenté de la façon suivante:

A			G
	Ouvriers industriels des grands centres	Action politique Contrôle des conditions de travail et d'emploi Salaire et parité	
	Condition ouvrière spécifique Education divisée et faible	Structure dualiste Efficacité comme mécanisme de contrôle Double loyauté	
L			I

3. Le système social de la CIC

Le système social de la CIC se laisse moins aisément décrire que celui de la CSN ou que celui de la FTQ. D'une part, et bien qu'elle publie une abondante documentation, bien qu'elle attire régulièrement l'attention depuis le début des années 1960, aucune étude, à notre connaissance, ne lui a été consacrée. D'autre part, de toutes les organisations syndicales québécoises, c'est celle qui s'est le plus rapidement transformée. Ceci explique peut-être cela.

Ceci pose d'ailleurs un autre problème qui est celui de savoir de quelle CIC on parle. La Corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la province de Québec est créée en avril 1946. Elle regroupe les membres de trois fédérations sectorielles: la Fédération catholique des institutrices rurales, la Fédération provinciale des instituteurs ruraux et la Fédération des instituteurs et institutrices des cités et villes. Les associations locales peuvent former des syndicats et négocier des conventions collectives avec les commissions scolaires. Le recours à la grève leur est cependant interdit. En outre, la majorité des membres de la CIC, c'est-à-dire ceux qui sont à l'emploi des commissions scolaires rurales, sont privés du droit à l'arbitrage.⁹¹

De 1946 à 1960, il faut noter trois transformations essentielles. D'abord, celle qui aura le plus de conséquence pour déterminer la structure actuelle de la CIC; le démantèlement des fédérations sectorielles et le regroupement des associations sur une base territoriale en 1953. Ensuite, l'accroissement des effectifs qui passent de quelques centaines en 1946 à 32,000 membres en 1959. Enfin et surtout l'entrée de la pratique syndicale dans les moeurs; alors qu'il n'y avait que 23 conventions collectives en application en 1953, il y en a 323 en 1957-1958. La

⁹¹ On trouvera des renseignements d'ordre historique dans deux mémoires de la CIC, soit: Mémoire de la CIC au comité parlementaire de la fonction publique, Québec, mars 1964, pp. 3-22, et Mémoire au gouvernement du Québec, Québec, décembre 1965, pp. 3-9.

condition du personnel enseignant s'améliore, ainsi le salaire annuel moyen des institutrices fait plus que doubler de 1952-1953 à 1959-1960.⁹²

En décembre 1959, la CIC obtient un monopole de représentation. Des modifications à la loi qui la constitue rendent automatique l'adhésion à la CIC des enseignants à l'emploi des commissions scolaires catholiques. En outre, les cotisations fixées par le Conseil d'Administration de la CIC seront déduites à la source par les commissions scolaires et versées à la corporation. Assurée sur sa base, la CIC recevra peu après les instruments nécessaires à une revendication efficace. En 1960, les instituteurs et institutrices ruraux recouvrent le droit à l'arbitrage. En 1965, les enseignants du Québec obtiennent le droit à la grève.

Le membership de la CIC s'accroît considérablement; il passe de 32,000 membres en 1959 à 54,000 en 1967. La condition du personnel enseignant continue à s'améliorer. Alors que pour l'année scolaire 1960-1961, le salaire annuel moyen d'un instituteur était de \$4,789. et celui d'une institutrice \$2,555. les échelles de traitements prévus par le bill 25 assure la parité inter-sexe, portent le salaire moyen annuel à environ \$5,000. d'après les premières estimations du Ministère de l'Éducation.

⁹² Voir Mémoire de la CIC à la Commission Royale d'Enquête sur les problèmes constitutionnels, Québec, novembre 1953, p. 6, tableau 5 et Mémoire de la CIC au comité parlementaire de la fonction publique, mars 1964, p. 20, tableau 5.

Il y a enfin une troisième CIC, celle qui a subi le bill 25 et qui s'est transformée en CEQ. L'analyse portera sur la CIC telle que nous pouvons l'observer au cours de la période 1960-1967. S'il est analytiquement utile de trancher ainsi dans le temps, l'analyse ne doit pas oublier qu'un système social n'est jamais totalement indépendant de ses origines. Aussi nous permettrons-nous, à l'occasion, de remonter avant le début des années 1960.

Ce qui distingue d'abord la CIC des autres organisations syndicale, c'est la spécificité de son membership. Elle regroupe, à toutes fins pratiques, la totalité des enseignants employés dans les écoles catholiques des niveaux élémentaire et secondaire dans la province de Québec. Elle n'estime pas pour autant avoir, pour reprendre l'expression de Simmel,⁹³ atteint sa "complétude". La CIC en effet, définit sa juridiction de manière plus large et vise à regrouper l'ensemble des enseignants de la province de Québec, sans égard à leur langue, leur croyance ou au niveau auquel ils enseignent. Cette définition de sa juridiction la met potentiellement en conflit avec d'autres groupements d'enseignants: la Provincial Association of Protestant Teachers, la Provincial Association of Catholic Teachers, le Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (CSN), le Syndicat Professionnel des Enseignants (CSN), pour ne nommer que ceux-là. Inversement, les deux plus puissantes centrales, la CSN et la FTQ définissent les enseignants comme faisant partie de leur champ de juridiction.

The Sociology of George Simmel, trans. and ed. by Kurt H. Wolf, Glencoe, The Free Press, 1950, p. 95.

Mais la CIC n'estime pas que sa spécificité tienne d'abord au fait qu'elle se donne un champ de juridiction plus restreint que les autres centrales; cette spécificité, au contraire, tient à la qualité de ses membres. Bien qu'en tant que salarié l'instituteur soit assimilable à l'employé de bureau et à l'ouvrier d'usine, sous un autre rapport, il en diffère radicalement; l'instituteur est un professionnel.

"Dans le système d'enseignement public que nous possédons le service (d'éducation) est fourni par les commissions scolaires. Celles-ci sont des entités publiques incorporant les administrés bénéficiant du service et défrayant les coûts occasionnés.

En certains pays possédant un système public d'éducation différent du nôtre, les instituteurs sont considérés comme des fonctionnaires. Il n'en est point ainsi chez nous et il ne peut l'être à moins qu'on modifie substantiellement tout notre système.

En effet, les instituteurs qui sont des professionnels répondant à des qualifications déterminées et sont soumis à une éthique propre de leur fonction, ne sont pas des employés du Ministère de l'Education, ni des agents du pouvoir. Ils sont embauchés par les commissions scolaires qui retiennent leurs services, mais qui ne dirigent point leur travail professionnel. Le Ministère de l'Education s'assure que le service d'éducation soit fourni selon certaines normes académiques et administratives, mais il n'est en aucune manière un employeur par rapport aux instituteurs. Les relations entre l'Etat et les instituteurs sont donc très médiatees et ne sont pas de la nature que possèdent celles qui existent entre les fonctionnaires et l'Etat.

Pour ces raisons, dans toute législation sur la fonction publique, on doit écarter les instituteurs à l'emploi des commissions scolaires et, à fortiori, ceux qui sont à l'emploi des institutions privées, même si l'Etat exerce un contrôle sur l'enseignement". (94)

L'enseignant se distingue donc du fonctionnaire, de l'employé et de l'ouvrier par l'exercice d'un rôle professionnel. C'est, croyons-nous, l'état de la qualification de ce personnel dit professionnel et l'écart marqué entre la valorisation du rôle professionnel et le statut social qui constitue la clé du système social de la CIC. Ce double système de contradiction, entre la définition du rôle comme professionnel et une qualification réelle faible, entre un rôle socialement valorisé et un statut social bas, fonde un profond dualisme dans la structure et l'action de la CIC, dualisme qu'il est possible d'observer à trois niveaux au moins; dans sa définition de l'enseignant comme salarié et comme professionnel, dans la double définition qu'elle donne d'elle-même comme syndicat et comme corporation, dans la distinction nette qu'elle établit entre action professionnelle et action syndicale, lesquelles elle conçoit comme pouvant être à l'occasion incompatibles. Il convient d'examiner d'un peu plus près ces affirmations.

Il n'est cependant guère besoin d'insister sur le caractère professionnel de la fonction d'instituteur, le texte que nous venons de citer est fort éloquent là-dessus. L'instituteur est un homme qualifié;

94 Mémoire de la CIC au comité parlementaire de la fonction publique, Québec mars 1964, p. 2-3.

cet attribut personnel le rend capable de toutes les opérations nécessaires pour assurer la production d'une oeuvre finie à partir d'une matière première, de prendre un enfant au moment où il est analphabète et de le scolariser, en outre il possède une éthique qui lui est propre.

Cependant, les instituteurs, eux, ont une faible qualification réelle. D'une part, il manque à de nombreux titulaires une formation de base. La proportion des instituteurs et institutrices laïcs non-brevetés dans les écoles catholiques élémentaires et secondaires oscille autour de 10% de 1947 à 1962. Dans le cas des instituteurs, la situation est pire encore puisque cette proportion passe de 1.6% en 1949 à 16.3% en 1962.⁹⁵ Même au personnel breveté, il manque cet élément constitutif de la qualification, la durée de l'apprentissage. Le taux de départ des femmes, qui constituent encore une très large proportion de la profession enseignante est élevé, il atteignait 8% en 1958.⁹⁶ Il manque donc à la majorité des instituteurs ce qui peut permettre de définir l'enseignement comme une profession, c'est-à-dire la carrière. On pourrait, en outre, s'interroger sur l'adéquation de la formation reçue par les instituteurs venant des écoles normales, de ceux, à tout le moins, qui en sont sortis avant la réforme récente du système scolaire.

La fonction de l'instituteur est socialement valorisée. Il occupe, dans le panthéon traditionnel des rôles, une place inférieure

⁹⁵ Ibid., tableaux 7 et 8, pp. 17-18.

⁹⁶ Gilles Beausoleil et Jacques St-Laurent, cité dans Ibid., p. 23.

à celle du curé, du médecin et du notaire, mais il occupe une place quand même.

"Un éducateur est, de par sa mission, le point de mire de ses disciples et de ses mandataires. Son devoir lui impose des obligations coûteuses: il doit être en mesure d'inspirer confiance aux uns et aux autres par sa culture, sa tenue et son maintien. Nous croirions vous faire injure, messieurs les commissaires, en tentant de vous démontrer qu'il en coûte cher d'être la cible de tous les bons mouvements dans un milieu. Les éducateurs ne se plaignent pas de cet honneur, mais ils déplorent de ne pas avoir les revenus suffisants pour répondre sans se saigner à blanc, aux exigences sociales que leur profession leur impose. Quand, par pauvreté, ils sont forcés de se tenir à l'écart, ils sont taxés de manquer de dévouement, et sont appelés à payer moralement ce qu'ils ne peuvent payer matériellement". (97)

Il serait cependant téméraire de conclure, dans l'état actuel des recherches, que les instituteurs se soient vus reconnaître une qualification professionnelle élevée. La valorisation de l'enseignement et de l'instituteur est peut-être demeurée très abstraite durant une longue période. Même actuellement, alors que le Ministère de l'Education fait des instituteurs les responsables ultimes du succès de la réforme scolaire, il arrive que la CECM dénonce la faible qualification de son personnel. Ce geste eut d'ailleurs pour effet de geler les négociations entre l'Alliance des Professeurs et la CECM durant plusieurs jours au printemps 1967.

97 Mémoire de la CIC à la Commission Royale d'Enquête sur les problèmes constitutionnels, Québec, novembre 1953, p. 8.

Odile Benoit rappelle utilement que si le concept de statut désigne la position d'un individu dans un modèle de comportements réciproques à l'intérieur d'un système social donné, il y a, théoriquement, autant de dimensions et de positions qu'il peut y avoir de critères ou de valeurs fondant des modèles de comportements réciproques dans un système social donné.⁹⁸

Ainsi, si par rapport à certains critères comme l'instruction et le degré de conformité aux valeurs, l'instituteur occupe une place élevée, -ceci dit sans que nous puissions préjuger de l'importance de ces critères dans la détermination des comportements réciproques dans le Québec traditionnel et dans le Québec contemporain- par rapport à d'autres critères, particulièrement celui du revenu, il se situe très bas.⁹⁹

Point n'est besoin d'insister sur la réalité de ce fait. Dans son Mémoire à la Commission Royale d'Enquête sur les problèmes constitutionnels, en 1953, la CIC, en plus de défendre certaines options constitutionnelles, entreprend de faire une véritable description de la condition du personnel enseignant. Il en ressort que le revenu d'une institu-

⁹⁸ Odile Benoit, "Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers", in Sociologie du Travail, no 3, 1962, pp. 230-243.

⁹⁹ Les deux séries de critères peuvent d'ailleurs coexister dans une société donnée, celle-ci possédant alors un double système de stratification sociale: voir à ce sujet: Jean-Charles Falardeau, "Réflexions sur nos classes sociales", in Nouvelle Revue Canadienne, vol. 1, no 3, juin-juillet 1951, pp. 1-9.

trice est de moitié inférieur à celui des femmes employées de bureau dans l'industrie manufacturière au Canada (Cf. p. 27). Ce n'est, nous l'avons vu, qu'au moment du bill 25 que les institutrices obtiendront la parité de salaires avec les instituteurs pour toute la province.

Même s'il n'est point besoin d'insister sur la réalité de ce fait, il importe de bien marquer le sens que la CIC lui accorde. Ce sens c'est celui d'un écart profond entre une contribution sociale jugée forte et une rétribution sociale jugée faible.

Les instituteurs ont conscience de jouer un rôle socialement important, de mettre à contribution sinon une qualification -dont nous avons vu qu'elle n'était pas toujours réelle- à tout le moins leur dévouement, c'est-à-dire une forte implication émotive. Ils ont aussi conscience de ne pas être rétribués en conséquence et pour ceux d'entre eux qui ont une qualification réelle, la conscience nette d'avoir été joués par l'éthique du dévouement.

"Le temps des croisades est révolu. Les plus âgés ne se plaignent pas toujours sans raison que les valeurs matérielles priment dans l'esprit de bien des gens sur les valeurs spirituelles. Ce renversement des valeurs est fort regrettable, mais il y a des causes à cela, l'économie a été trop longtemps pratiquée aux dépens du dévouement et de l'abnégation. Nous voudrions garder ce qui reste de générosité et en semer pour l'avenir". (100)

¹⁰⁰ Mémoire à la Commission Royale d'Enquête sur les problèmes constitutionnels, p. 12.

Si l'on comprend qu'étant donné l'environnement, c'est-à-dire l'idéologie longtemps soumise de la profession enseignante, le petit nombre d'instituteurs de carrière et la relative rapidité avec laquelle a évolué la condition des enseignants, cette conscience n'ait point débouché sur la révolte pure, on comprend aussi que la CIC se soit orientée directement vers l'action syndicale, qu'elle ait pratiqué un syndicalisme agressif et axée d'abord sur la revendication salariale.

Au lendemain du bill 25, le directeur du service technique faisait cette rétrospective:

"Depuis des années, les enseignants vivaient un syndicalisme vigoureux et agressif - un syndicalisme peut-être trop tourné vers lui-même. Près de 1300 conventions collectives étaient en vigueur dans les commissions scolaires du Québec; 97% des enseignants étaient protégés par des contrats collectifs. Les conditions de travail et de traitement commençaient à se comparer avec celles des autres provinces canadiennes et même avec celles de d'autres pays économiquement riches. La "boucle" était faite, dit-on, et les enseignants pouvaient être fiers d'une oeuvre si considérable, réalisée en si peu de temps". (101)

On comprendra aussi que cette action syndicale ait été presque tournée vers la recherche d'un statut social à travers la revendication salariale et ne se soit donnée que peu, et tardivement encore, d'objectifs politiques. La CIC, en effet, n'est affiliée à aucun parti politique et n'envisage pas de le faire. Son action politique comme celle de

101 Le service technique de la CIC, Rapport annuel, 1966-67, p. 1-2.

la CSN se veut d'abord pression politique. Mais elle n'a pas cette allure gompériste de l'action politique de la CSN et vise plutôt à rendre l'opinion publique sensible aux problèmes de l'éducation qu'à identifier les amis et les ennemis du travail syndiqué. Ses objectifs sont moins nombreux et plus vagues. On parlait, aux congrès de 1965 et de 1966, de lutte à la pauvreté. C'est en tous cas, ce qui ressort des entrevues que nous ont accordées des dirigeants de la CIC. Il est cependant très probable que la CIC ait pu devenir une force politique progressiste n'eut été le caractère libéral qui a marqué la réforme scolaire, c'est-à-dire le fait qu'elle ait été initiée et réalisée par une élite innovatrice et bourgeoise qui a dû tirer derrière elle les couches populaires plutôt que d'être poussée par celles-ci.

Mais dès lors qu'on s'est habitué à considérer la CIC pour ce qu'elle est, c'est-à-dire un syndicat, on comprend moins bien qu'elle se pense sur un mode dualiste. Nous avons déjà vu que la CIC définit ses membres à la fois comme salariés et comme professionnels. Il n'est pas étonnant de voir cette définition se répercuter sur la définition que la CIC donne d'elle-même et de son action.

"Si la CIC est la corporation professionnelle des enseignants catholiques de la province au plan individuel et qu'elle vise par le fait même à promouvoir la valeur de ces enseignants et à mieux servir la société, elle n'a pas pour autant tous les caractères des corporations dites libérales. Si

l'un de nos objectifs est en effet de grouper tous les enseignants, elle reconnaît cependant que l'Etat et les maisons de formation des maîtres ont des responsabilités et des droits quant à la certification de ses membres. Elle reconnaît donc qu'elle n'est pas seule à décider de l'accession des individus à l'enseignement.

La corporation est cependant en même temps une confédération d'associations à caractère syndical. Elle a été créée comme confédération de fédérations et d'associations et les amendements qu'elle a apportés à sa loi en 1953 et en 1959 lui ont conservé cette caractéristique. Ses objectifs sont donc aussi de promouvoir les intérêts sociaux, moraux et économiques de ses membres; en d'autres termes, en même temps que de servir la société, servir également les enseignants qui la constituent comme organisme.

Est-il besoin de rappeler à cet égard que nous constituons un exemple unique dans le Québec en tablant à la fois sur ces deux aspects de l'organisation professionnelle. Nous ne connaissons pas en effet d'organisme provincial qui, comme corporation professionnelle d'individus accepte de servir la société et, en même temps, comme confédération d'associations accepte de servir ses membres". (102)

Cette dualité de la CIC se traduit dans la dualité de son action. L'action syndicale est parallèle à, donc disjointe de, l'action professionnelle. Traditionnellement, aux congrès de la CIC, les travaux de l'assemblée se déroulent dans des "Journées syndicales", et des journées pédagogiques. La coexistence de ces deux types d'action peut être génératrice de conflits.

"Cela peut entraîner des conflits dans nos rangs. Il se peut qu'une action syndicale soit injustifiable au plan professionnel et inversement". (103)

102 CIC, Mémoire au gouvernement du Québec, décembre 1965, pp. 6-7-8.

103 Le président de la CIC, au cours d'une entrevue qu'il nous a accordée.

L'attitude attentiste de la CIC sur la question des cours à double cycle dans certaines commissions scolaires nous semble procéder de cette difficulté qu'il peut y avoir à concilier des objectifs syndicaux et des objectifs pédagogiques. Sur le plan syndical, l'usage du double cycle peut alléger la charge de travail d'un enseignant, mais sur le plan pédagogique, il peut imposer des tensions trop fortes sur les élèves en les déphasant continuellement par rapport à l'horaire "normal" suivi par leurs parents.

Cette contradiction que la CIC voit parfois entre sa face syndicale et sa face professionnelle peut étonner. Pourquoi la CIC ne pourrait-elle pas être un syndicat professionnel alliant des objectifs pédagogiques à des objectifs syndicaux ? Ceci nous semble tenir à trois raisons fondamentales. Les deux premières concernent des caractéristiques structurelles de la CIC, la troisième est externe à la CIC, mais prolonge d'une certaine façon, les précédentes.

Nous avons posé, au début de cette analyse, un double système de contradictions. Le premier couple, rôle professionnel valorisé - statut social bas, nous a semblé devoir rendre compte de l'orientation de l'action syndicale de la CIC. Le second couple, professionnalité du rôle - faible qualification des titulaires, permet d'expliquer la nature des objectifs pédagogiques de la CIC et rend compte du fait que depuis sa formation jusqu'à très récemment, l'action syndicale a nettement dominé

l'action professionnelle à la CIC, sans cependant réussir à intégrer cette dimension de l'action.

La faible qualification des instituteurs empêche, en effet, que la CIC puisse opposer avec quelque chance de succès les exigences de la profession contre un pouvoir trop soucieux d'une rationalisation et d'une efficience du système scolaire. On peut comprendre alors qu'elle n'ait jamais été une corporation au sens strict, qu'elle n'a jamais réglementer l'accession des membres à la profession.

Quand, en effet, surgit un pouvoir politique soucieux de réformer le système scolaire, la CIC ne peut lui opposer la qualification des membres. Ce sont les représentants de ce pouvoir qui, curieusement, ont contribué pour une large part à définir les orientations de l'action pédagogique de la CIC. C'est ainsi qu'aux congrès de 1965 et de 1966, ce sont des représentants du Ministère de l'Education qui animeront les "journées pédagogiques" du congrès. L'action pédagogique de la CIC, sans être une action soumise, n'est pas non plus parfaitement autonome.

Il s'ensuit que la CIC a peu d'objectifs spécifiquement pédagogiques, et que ceux qu'elle a puissent être ramenés à des objectifs syndicaux. Quels sont ces objectifs en effet ? Le premier est un objectif de défense professionnelle. Elle attire régulièrement l'attention sur la proportion croissante de professeurs non-brevetés. Elle ne peut

cependant pas exiger, la pénurie des professeurs étant ce qu'elle est, d'exclure ces personnes de la profession. Elle ne peut que réclamer des investissements plus considérables dans la formation du personnel enseignant.

Elle doit aussi faire face aux problèmes causés par la faible qualification du personnel enseignant actuel et ceux causés par la modernisation des techniques pédagogiques. Dans ce dernier cas, en collaboration avec le Ministère de l'Education, elle essaie d'intéresser ces membres à ces techniques, ce à quoi elle réussit assez bien. Elle essaie de remédier aux premiers problèmes en faisant pression auprès des Universités pour qu'elles assouplissent leurs règlements d'admission en fonction de la formation et de l'expérience particulière acquise par les instituteurs. En outre, les barèmes hiérarchisés en fonction des années de scolarité, qui servent de grille au moment des négociations avec les Commissions scolaires, lui permettent d'introduire dans les conventions collectives de puissants stimulants matériels au perfectionnement.

La priorité des objectifs syndicaux sur les objectifs professionnels, et l'hétéronomie qui pèse sur la poursuite de ces derniers, peuvent aussi expliquer les structures de la CIC. Nous avons vu qu'à l'origine, la CIC regroupait des fédérations sectorielles, institutrices rurales, instituteurs ruraux, instituteurs et institutrices des cités et villes. Or, en 1953, les fédérations sectorielles sont démantelées pour faire place à des fédérations territoriales d'associations locales.

Par rapport à ce qui vient d'être dit, on peut tenir pour signifiant le fait que 1953 soit la date des premières conventions collectives signées par la CIC, date aussi, du premier congrès de la Corporation.

De 1953 à 1967, la CIC demeurera une confédération d'associations locales très autonomes. Ces associations locales délèguent annuellement des membres au Congrès de la CIC .

"Le Congrès était l'organisme chargé de protéger la rectitude des règlements, leur confirmité à la loi de la CIC, en même temps que l'occasion d'une excellente manifestation de solidarité et d'études générales sur l'un ou l'autre des thèmes "futuristes" du monde de l'éducation. Graduellement, il a cependant déjà évolué vers une préparation plus ou moins directe des politiques de l'organisme provincial. Avec la marche accélérée de l'évolution dans le domaine de l'éducation, il ne peut plus suffire à ce pas simple. Aussi avons-nous d'abord remplacé les traditionnels voeux du congrès par un cahier des résolutions comportant à la fois les recommandations du Conseil d'administration et du Conseil général, ainsi que les propositions des organismes membres de la CIC". (104)

Les négociations se font sur le plan local ou régional, et relèvent théoriquement, tout au moins, de la juridiction exclusive des associations locales. Ce fractionnement du champ de négociation sert admirablement les objectifs syndicaux de la CIC. Si on reprend l'hypothèse de Sellier¹⁰⁵ selon laquelle le niveau des négociations le plus

¹⁰⁴ Rapport annuel du président, XVIIe Congrès de la CIC, Québec, 1967
miméo, pp. 2-3.

¹⁰⁵ François Sellier, op. cit.

favorable pour un agent est celui où sa cohésion interne est la plus forte et celle de son adversaire plus faible, on comprend que les associations membres de la CIC aient toujours refusé la négociation provinciale, lui préférant la négociation locale ou régionale.

"Si la CIC a constamment refusé de passer directement à la négociation provinciale depuis 1964, c'est que ses membres n'y étaient pas prêts. Il existe telle chose que la démocratie au sein d'un organisme et il existe aussi telle chose que la volonté commune. Le président ou le Conseil d'administration de la CIC aurait-il eu l'audace de dire oui aux demandes répétées des différents ministres de l'Education vis-à-vis la négociation provinciale, qu'ils auraient été à ce moment de mauvais porte-parole de leurs membres et que tout compte fait la situation se serait considérablement empirée en regard de ce que nous avons vécu". (106)

En effet, la demande est forte sur le marché des instituteurs. A chaque fois qu'elle négocie, la CIC fait face à deux adversaires, les commissaires de la Commission scolaire locale ou régionale et le Ministère de l'Education. On peut penser que les premiers sont surtout sensibles à leurs commettants, alors que le Ministère l'est plus aux pressions financières qu'exercent sur lui le budget de l'Etat. Quoiqu'il en soit, l'action de ces deux partenaires est mal coordonnée et il est relativement facile à la CIC de faire des percées dans telles ou telles négociations et de chercher ensuite à étendre les avantages ainsi acquis en s'appuyant sur le précédent créé.

¹⁰⁶ Rapport annuel du président, XVIIe Congrès de la CIC, Québec, 1967, p. 7.

Mais ceci laisse ouverte la question de savoir comment la CIC s'y prend pour maintenir sa cohésion interne au moment des négociations. Deux mécanismes nous semble devoir l'assurer. D'abord la communauté professionnelle qui lie tous les membres de la CIC. On ne retrouve pas à la CIC cette tension entre les structures verticales et les structures horizontales qui permettent l'apparition de crise au sein des organisations syndicales; ou si on retrouve cette tension, elle prend un sens tout à fait particulier.

Second mécanisme, et sans aucun doute le plus important, la monopolisation de l'expertise par le service technique de la CIC. Cette monopolisation de l'expertise ne semble pas devoir procéder d'une intention de la CIC, mais plutôt de la rapidité avec laquelle la pratique de la négociation collective est entrée dans les moeurs dans le domaine scolaire.

Si elle procède d'une intention, il s'agit d'une intention non-manifeste. En effet, dans tous ses rapports annuels, le directeur du service technique insiste sur le fait que les associations locales ne se donnent pas assez rapidement à son gré l'expertise nécessaire à la conduite de leurs négociations et que tout le poids en retombe sur les membres de son service.¹⁰⁷

¹⁰⁷ XVe Congrès de la CIC, 1965, p. 45 et XVIe Congrès de la CIC, 1966, p. 40.

On retrouve des bouleversements analogues à ceux que nous avons identifiés dans la structure de la CIC à un autre niveau, celui des valeurs qui guident son action et dans les mécanismes par lesquels elle les transmet à ses membres.

Alors que durant toute la période qui va de 1946 à 1960, elle ne possède qu'un instrument de transmission, son journal L'Enseignement, elle s'est donnée depuis, un service d'éducation syndicale. L'Enseignement des années noires de la CIC véhicule un ensemble de définitions contradictoires. D'une part, un humanisme chrétien et un nationalisme culturel englobant qui, liés à la fréquente reproduction des textes de discours des autorités religieuses et politiques, appellent à la soumission. D'autre part, l'exploitation du thème de la condition misérable du personnel enseignant et la valorisation du rôle social de l'éducateur appellent, implicitement, à la révolte.

Mais dès lors que la condition objective du personnel enseignant commence à s'améliorer, l'image de l'instituteur projetée par le journal change. Il devient un salarié et un professionnel qui peut et doit légitimement réclamer son dû. Cette réclamation doit passer par le syndicalisme. Aussi n'est-il pas étonnant de voir que lorsqu'elle se donne un service d'éducation syndicale, la CIC l'oriente exclusivement à la formation de militants syndicaux au sens strict. L'Humanisme chrétien

se fait, dans l'Enseignement, moins ascétique et surtout moins englobant. La nature du nationalisme change; il cesse d'être exclusivement culturel et devient plus politique, à l'image du nationalisme des jeunes classes moyennes.

Schématiquement, on peut se représenter le système social de la CIC ainsi:

<div data-bbox="171 817 200 846">A</div> <div data-bbox="248 946 615 1009">Personnel enseignant du secteur public</div>	<div data-bbox="1161 817 1191 846">G</div> <div data-bbox="754 882 1198 1075">Pression politique Recherche d'un statut social et défense d'un statut professionnel Salaires et stimulants matériels au perfectionnement</div>
<div data-bbox="171 1314 200 1343">L</div> <div data-bbox="248 1141 645 1268">Humanisme chrétien et nationalisme "moderne" Education spécifiquement syndicale</div>	<div data-bbox="1161 1314 1191 1343">I</div> <div data-bbox="754 1141 1198 1268">Structure décentralisée Monopole de l'expertise comme mécanisme de contrôle Loyauté professionnelle</div>

On peut, en terminant, faire l'hypothèse que, dans la mesure où comme on commence à le voir actuellement, la qualification du personnel enseignant va s'élever et la carrière d'enseignement s'allonger, la CIC réussira à intégrer ses deux faces, syndicale et professionnelle. On peut, en outre, penser qu'un ralentissement dans la réforme scolaire accélérera ce processus.

4. Hypothèses de travail: différences, déséquilibres et niveaux

Dans les chapitres qui constituent la seconde partie de cette étude, nous envisagerons deux problèmes distincts, celui du maraudage intersyndical et celui des limites à la collaboration de trois grandes organisations syndicales dans leur opposition commune à un projet de loi, le Bill 25. Le problème du maraudage intersyndical sera abordé à deux niveaux différents: nous présentons d'abord une analyse statistique des conflits intersyndicaux survenus au Québec pendant les dix dernières années; ensuite, trois cas particuliers sont analysés au niveau du syndicat local et des attitudes des syndiqués.

Quelle peut être la portée des considérations théoriques qui viennent d'être faites par rapport aux deux phénomènes envisagés ?

Précisons dès maintenant les idées qui guideront l'analyse. Lorsqu'il s'agira d'expliquer un maraudage, ou, pour parler en termes plus proprement sociologiques, un mouvement de sécession, le foyer d'observation sera un système social, celui du syndicat local ou de la centrale syndicale dont on fait sécession. On cherchera, dans ce système social, un déséquilibre. La question ne sera pas de savoir s'il y aura ou pas déséquilibre, l'explication devenant alors parfaitement tautologique, mais bien plutôt d'identifier le niveau du déséquilibre, et de préciser, si c'est possible, le seuil en-deça duquel il n'y aura pas de mouvement de sécession et au-delà duquel celui-ci pourra apparaître.

Dans le cas des limites à la collaboration, l'examen ne portera plus sur un système social, mais sur des systèmes sociaux, ceux des trois centrales impliquées. Il ne s'agira plus d'identifier des déséquilibres, non plus que des niveaux de déséquilibres, mais un système de différences suffisamment général pour nous permettre d'interpréter les actions et les décisions de chacun des acteurs en présence en rapportant ces actions et ces décisions à ce qu'"est" l'organisation qui agit et qui décide et aux interprétations qu'elle donne des actions de celles qui l'entourent.

Ces idées demandent à être précisées. C'est ce à quoi nous nous employerons dans les deux paragraphes qui suivent.

A. Déséquilibres et niveaux de déséquilibres

Outre la notion de système, celle d'équilibre est centrale dans toute analyse menée dans la perspective du système social. Les relations entre les divers éléments d'un système sont inter-reliés de telle manière qu'un changement dans l'un quelconque d'entre eux entraîne des ajustements dans tous les autres. Ainsi si une centrale syndicale voit son type de membership changer, elle devra réaménager ses modes d'intégration, modifier ses buts, relire les valeurs qui ont traditionnellement guider son action. On pourrait interpréter ainsi les changements récents survenus à la CSN.

En fait, aucun système empirique, concret, n'atteint un état d'équilibre parfait et stable; il est toujours en mouvement du fait qu'il est un système d'action. Parsons insiste, à de multiples endroits, sur le fait qu'il faut considérer les systèmes empiriques comme des systèmes ouverts pour lesquels l'équilibre ne représente non plus un principe d'analyse, mais un défi qui doit être constamment relevé. Toute action crée des conflits, des tensions internes et menace la cohésion entre les unités; les mécanismes de maintien des modèles culturels et d'intégration ont pour fonction de rétablir la solidarité afin qu'un nouvel équilibre puisse être atteint. Une mauvaise convention collective, par exemple, peut miner la confiance des travailleurs à l'endroit de leur syndicat et provoquer des remous à moins que des mécanismes d'intégration, coercitifs ou démocratiques, et une forte interiorisation des valeurs propres à ce syndicat de la part des membres ne viennent rétablir la situation.

Le système peut cependant atteindre un point de déséquilibre tel que les mécanismes de ré-équilibration s'avèrent insuffisants. Deux solutions sont alors possibles; ou bien le système se transforme complètement, ou bien il élimine les éléments qui sont à la source de la tension.

Dans une situation de pluralité syndicale, c'est-à-dire lorsque deux ou plusieurs organisations syndicales sont en concurrence

sans pour autant être les unes par rapport aux autres en totale opposition, la deuxième solution apparaît la plus plausible. Si un groupe est en conflit à l'intérieur d'une centrale syndicale, si ce conflit devient suffisamment intense, et si de surcroît le groupe en conflit a la possibilité de s'exclure et de s'affilier à une autre centrale, le changement d'allégeance apparaît comme la solution la plus économique du conflit, à condition que le groupe sécessionniste prévoit pouvoir s'intégrer assez facilement dans l'autre centrale.

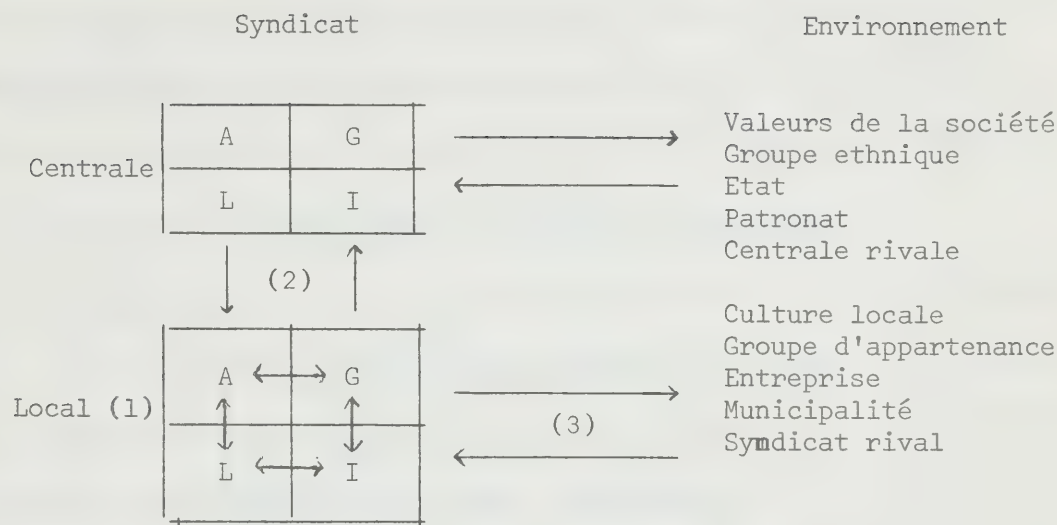
Par contre, si la mobilité intersyndicale n'est pas possible à cause de mécanismes légaux ou d'un très fort "commitment" à la centrale d'origine, par exemple, le groupe va alors chercher à transformer le système auquel il appartient afin d'éliminer la crise.

Aussi préférons-nous définir ce qui, dans le langage courant, apparaît comme une agression externe -le maraudage- comme une décision interne, un mouvement de sécession. Dans une situation de pluralité syndicale, le "maraudage" est une solution parmi d'autres, à des déséquilibres internes. Notre problème se trouve donc circonscrit: il s'agit pour nous d'identifier à quel niveau, dans le système social considéré, se situe le déséquilibre qui explique l'apparition d'un mouvement de sécession.

Si on adopte la centrale comme système de référence, le déséquilibre est susceptible de se produire à plusieurs niveaux: syndicat local, fédération ou union, centrale. En outre, la tension génératrice de déséquilibre peut être interne ou externe, émerger à l'intérieur du système social ou être provoquée par un changement dans son environnement. Quel que soit le niveau adopté comme système de référence, le déséquilibre peut affecter une ou plusieurs fonctions. Ainsi, si l'on affecte du signe (-) la ou les fonctions déficientes, plusieurs situations sont possibles.

- 1) A - G + I + L +
- 2) A + G - I + L +
- 3) A + G + I - L +
- 4) A - G + I + L -
- 5) A - G - I + L +
- 6) A + G - I - L +
- 7) etc., etc...

Le nombre de déséquilibres théoriquement possibles est donc très élevé. Puisque nos monographies et notre relevé statistique portent sur des unités locales nous pouvons nous contenter d'essayer d'identifier trois types de déséquilibre: interne à l'unité locale, tension entre l'unité locale et la centrale, tension entre l'unité locale et son environnement.



Nous aurons un déséquilibre de type I lorsqu'une fonction quelconque du système social de l'unité locale sera déficiente. Ainsi un syndicat peut être incapable d'intégrer les objectifs des groupes qui le constituent ; la plupart des syndicats industriels sont ainsi aux prises avec le problème de concilier les objectifs des hommes de métier et des ouvriers non-qualifiés. On peut facilement imaginer des situations où ce seraient les autres fonctions qui seraient en faute.

Un déséquilibre du type II peut aussi apparaître. Une trop grande centralisation peut amener un syndicat à faire sécession parce que la stratégie globale portée par les dirigeants de la centrale néglige les éléments qui fondent la particularité de sa situation. A l'inverse une trop grande décentralisation peut réduire sensiblement l'effica-

cité syndicale. L'affrontement peut se faire aussi sur des questions plus proprement politiques; Lipset rapporte que le local de New York s'est opposé très vivement à la signature, par l'I.T.U., de l'affidavit anti-communiste requis par le Taft-Hartley Act.

Finalement, ce serait un déséquilibre de type III, le syndicat local peut être en déséquilibre avec son environnement. On pense tout de suite à l'entreprise comme élément principal de cet environnement, mais il se peut aussi que ce soit la culture locale qui en soit l'élément le plus signifiant; que l'on songe par exemple à la situation faite aux syndicats internationaux dans le Lac St-Jean au cours des années 1930.

B. Différences et systèmes de différences

Au chapitre VIII, il ne s'agira plus d'expliquer l'apparition de mouvements de sécession à l'intérieur de syndicats locaux, mais d'expliquer les limites à la collaboration de trois organisations, en fait l'échec de cette collaboration, puisque le chapitre portera sur l'échec du front commun intersyndical visant à faire retirer le bill 25.

Il peut sembler paradoxal d'introduire une monographie sur la collaboration dans une étude de la rivalité intersyndicale au Québec; et en particulier de choisir un cas où la collaboration fut un phénomène de courte durée et, en définitive, entièrement superficiel dans la mesure où l'action unitaire s'est résumée à quelques déclarations communes. Mais

ce qui rend ce cas peu intéressant pour une étude de la collaboration le rend exemplaire dans une étude de la rivalité; car les limites de la collaboration ne sont-elles pas le fondement même de la rivalité ? Quels sont les obstacles à la collaboration sinon les différences mêmes qui distinguent les organisations syndicales considérées en tant que systèmes sociaux ?

Un autre type d'explication, celui qui voudrait rendre compte de l'échec du front commun par la gravité de la crise scolaire, par le poids de la situation, nous semble singulièrement insuffisant. Il laisse de côté toute la question de savoir pourquoi les organisations en présence ont eu des comportements différents au moment de la crise scolaire, pourquoi la CSN et la FTQ ont appuyé l'Alliance des Professeurs de Montréal avant d'appuyer la CIC, pourquoi la CSN s'est plus engagée que la FTQ dans le mouvement, pourquoi chacune des centrales a reculé devant l'hypothèse d'une grève générale, mais pour des raisons qui, nous le verrons, étaient propres à chacune ?

Nous reviendrons sur ces hypothèses au chapitre VIII.

5. Méthodologie d'enquête

L'enquête s'est déroulée sous deux formes relativement indépendantes l'une de l'autre: le relevé statistique et la monographie.

L'inventaire des conflits entre les centrales syndicales pour la représentation des travailleurs nous fera connaître l'étendue de ce type de rivalité au cours des dix dernières années et la forme dominante qu'elle a prise: maraudage ou recrutement simultané. Les résultats de ces conflits constituent un indice important des rapports de forces existant entre les centrales syndicales.

Le dépouillement est évidemment plus raffiné en ce qui concerne le maraudage: le relevé fait ressortir quelle centrale prend le plus souvent l'initiative de l'agression contre quelle autre centrale, ou plus précisément, quelle centrale répond le plus souvent aux demandes de changement d'allégeance provenant de syndiqués appartenant à d'autres centrales. De plus, nous avons fait un bilan des gains et pertes en nombre de syndiqués pour chacune des organisations syndicales impliquées. Les données ont été recueillies dans les dossiers de la CRT (Québec) et du CCRO (Ottawa).

Qu'il s'agisse de maraudage ou de recrutement simultané, l'analyse se situera au niveau des centrales. La lecture des résultats devra se référer aux systèmes sociaux et à leurs rapports différentiels avec l'environnement québécois. Ce sont donc la région, le secteur industriel et la taille de l'entreprise qui devraient s'avérer les variables les plus pertinentes, c'est-à-dire celles qui permettent de déceler dans la structure sociale québécoise les éléments favorables à l'une ou l'autre

des centrales syndicales, ou, en d'autres termes, celles qui permettent de rendre compte des sens différents que prend le syndicalisme québécois. C'est presque dire la même chose que d'affirmer que nous aurons là quelques éléments d'explication de la raison d'être du pluralisme syndical au Québec.

Les monographies, elles, visent les mêmes objectifs mais se situent surtout au niveau des attitudes des syndiqués. Nous pourrions ainsi fouiller plus en profondeur les causes des conflits, le type de déséquilibre dominant dans chacun des cas et les raisons de la préférence des travailleurs pour l'une ou l'autre des centrales. L'unité locale sera alors considérée comme système social et l'analyse sera concentrée sur les tensions qui donnent naissance au mouvement de transformation du système social.

Quatre cas seront étudiés. Le premier pose le problème des "unités nationales" de négociations. Ce conflit a reçu moins de publicité que celui qui se déroule actuellement à Radio-Canada, mais il ne nous paraît pas moins intéressant. Il s'agit de la lutte qu'a livrée le Syndicat National des Employés des Usines de Chemin de Fer (CSN) pour déloger les Fraternités du rail affiliées au CTC des usines de réparations Angus, à Montréal, à la fin de 1965 et au début de 1966. Cette aventure s'est terminée par un échec de la CSN devant le refus du CCRO de franchir l'unité nationale de négociation. La monographie nous permettra de voir les

problèmes de l'industrie du rail, et surtout ceux du syndicalisme dans cette industrie, syndicalisme aux prises avec le déclin relatif de ce secteur, mais aux prises aussi avec ses propres structures, fondées sur le métier, extraordinairement complexes et bureaucratisées.

Le second cas concerne le conflit entre le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et la Confédération des Syndicats Nationaux pour la représentation des travailleurs de l'Hydro-Québec. Il ne s'agit pas ici de maraudage ou de recrutement simultané au sens strict; c'est plutôt une décision de l'Hydro-Québec qui est à l'origine du conflit. En effet, en février 1966, l'Hydro-Québec décide de passer à une autre étape de l'intégration des compagnies nationalisées en 1963. Les employés des diverses entreprises qui constituent la "nouvelle" Hydro sont représentés par plusieurs syndicats, surtout par la CSN et le SFCP. L'Hydro demande à la CRT de tenir des élections syndicales dans toute l'entreprise de manière à ce que les travailleurs décident pour un syndicat et un seul. Cette élection sera tenue à l'automne 1966 et sera, à la surprise de plusieurs, remportée par le SFCP.

Au chapitre VII, nous verrons le dernier cas de conflit. Il s'agit de celui qui opposa, en 1965, les Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 6685) à l'Union des Ouvriers du Fer et du Titane (CSN). Ce conflit, le moins important des trois que nous étudions, puisqu'il n'a affecté que 800 travailleurs, est cependant celui qui a duré le plus longtemps et qui a été le plus dur. Les MUA ont tenté, sans succès, pendant

près d'un an, de faire désaccréditer l'UOFT dans le but de représenter les travailleurs de l'usine de Québec Iron and Titanium à Sorel.

Finalement, au chapitre VIII, nous passons du conflit à la collaboration. Nous examinerons le front commun formé par la CIC, la CSN et la FTQ, contre le bill 25 au printemps 1966. Mais c'est plus l'échec de cette collaboration que nous étudierons que la collaboration comme telle. Le front commun se ramène à peu de choses; une manifestation publique et quelques discours et communiqués. Pourtant l'enjeu était de taille, puisque le bill 25 réaménageait toutes les structures de négociation dans le secteur de l'enseignement public et pouvait marquer le début d'une série d'interventions gouvernementales néfastes au syndicalisme.

Si l'on se rapporte à l'analyse statistique, les cas retenus pour fins de monographie sont des cas déviants. En effet, les conflits intersyndicaux affectent généralement des unités beaucoup plus petites que celles que nous avons étudiées et se terminent le plus souvent par une victoire du syndicat attaquant.

Nos données proviennent de deux sources. D'abord de documents divers, journaux, constitutions de syndicat, copies de conventions collectives, tracts de propagande, procès-verbaux de congrès, dossiers de la CRT, etc.; le chapitre qui analyse l'échec du front commun utilisent surtout ce type de documents. Pour les monographies sur les conflits intersyndicaux, nous procédons à des entrevues auprès des militants locaux.

Il nous semble important de préciser qu'en aucun cas nos entrevues ne proviennent d'un échantillon représentatif de la population. Nos ressources étaient telles qu'il était illusoire de penser pouvoir constituer un tel échantillon même pour le moins important des syndicats étudiés, l'UOFT. Il nous a donc semblé légitime, dans une recherche qui, dès sa naissance, était condamnée à être exploratoire, de diversifier le plus possible les cas étudiés, ne serait-ce que pour contester cette idée trop simple qui voudrait que tous les conflits inter-syndicaux trouvent leur origine dans l'insatisfaction des membres par rapport aux rétributions que le syndicat leur rapporte.

Nous avons fixé l'objectif de la campagne d'entrevues à 30 entrevues, soit quinze avec les militants de chacune des deux organisations en conflit. Nous demandions aux leaders de chacun des deux groupes de nous fournir une liste d'une trentaine d'individus qui avaient été de chauds supporteurs de leur faction au moment du conflit. Les informateurs étaient choisis sur ces listes en fonction de leur disponibilité. Les résultats ainsi obtenus ne sauraient être généralisés à toute la population, mais ils nous permettent de voir ce que pensaient les leaders d'opinions. Ils sont donc aptes, croyons-nous, à fournir les bases d'une interprétation de chacun des conflits. Cependant, l'objectif de la campagne d'entrevues n'a été atteint que dans un cas, celui de Sorel.

DEUXIEME PARTIE

La rivalité intersyndicale:
cinq études

Chapitre IV

Les conflits intersyndicaux au Québec:
une analyse statistique de la situation
du 1er avril 1957 au 31 mars 1967

Les conflits intersyndicaux au Québec:
une analyse statistique de la situation
du 1er avril 1957 au 31 mars 1967

Nous nous préoccuons, dans ce rapport, des relations de collaboration et de conflit entre les diverses organisations syndicales en présence dans la province de Québec. Un chapitre qui nous permettra d'appréhender l'extension réelle du phénomène du conflit intersyndical n'a donc pas besoin d'être justifié, d'autant plus que nous ne connaissons qu'une tentative préalable en ce sens.¹⁰⁸

Il s'agit d'une analyse statistique. Elle ne vaut donc que ce que valent ses sources et la manière dont celles-ci ont été exploitées. Ainsi, ne seront analysés que les cas de conflits intersyndicaux qui ont été réglés à la suite d'un vote décrété par l'un ou l'autre des deux tribunaux ouvriers qui ont juridiction au Québec, le CCRO et la CRT. L'analyse ne s'exerce donc que sur une partie de la réalité, mais c'est, croyons-nous, la partie la plus significative.

La majeure partie des données qui servent à cette analyse provient des dossiers de ces deux tribunaux. Ces données furent transcrites sur des fiches mécanographiques. Chaque fiche comporte les renseignements suivants: le numéro du cas, le secteur d'activité et la région où s'est déroulé le conflit, la date de la requête en accréditation, le

¹⁰⁸ Gérard Dion, "La concurrence syndicale au Québec", Relations Industrielles, vol. 22, no 1, janvier 1967, p. 74-85.

nombre d'employés dans l'entreprise, le mode de solution du conflit, la forme de la relation conflictuelle, l'identification des organisations en présence, l'identification du vainqueur et la date du décret du vote.¹⁰⁹

La période d'analyse couvre les dix années fiscales comprises entre le premier avril 1957 et le 31 mars 1967. Nous avons préféré l'année fiscale à l'année scolaire parce que celle-là nous permettait de retenir les cas les plus récents.

1. Un premier aperçu de la situation

Nous avons relevé 230 conflits durant la période d'observation. De ce nombre, 77 sont des cas de recrutement simultané et 153 des cas de maraudage. Dans 9 cas, le conflit met aux prises plus de deux opposants. Ces cas ont été exclus de l'analyse pour des raisons techniques. En effet, il aurait été trop compliqué de travailler avec les combinaisons de trois opposants, surtout lorsqu'il se serait agi de combinaisons orientées comme dans les cas de maraudage.* L'analyse ne portera donc que sur 73 cas de recrutement simultané et 148 cas de maraudage.

Nous avons mené une première analyse à l'aide de codes très détaillés. Ainsi, le code des industries était un code décimal à quatre

¹⁰⁹ Le lecteur trouvera des notes méthodologiques détaillées en annexe à ce rapport.

* Le lecteur trouvera la liste de ces cas en annexe.

chiffres, le code des régions un code décimal à deux chiffres. Ces deux codes sont les mêmes que ceux qu'utilise le Bureau de la Statistique du Québec. Notre propre code des organisations syndicales comportait 10 catégories.

L'étude portant sur un nombre de cas relativement petit, nous avons dû regrouper plusieurs de ces catégories. Une telle entreprise implique une perte de signification. Ainsi, parmi les affiliés du CTC, nous avons distingué les affiliés internationaux des affiliés nationaux; il aurait été possible de regrouper nos quatre catégories originales pour distinguer les affiliés de la FTQ de ceux du CTC.

Tout au long de cette analyse, nous maintiendrons la distinction entre le recrutement simultané et le maraudage. Il s'agit de deux formes très différentes de la concurrence syndicale. Les observateurs moralistes de la scène syndicale les opposent comme saine et malsaine. Nous croyons cependant que la distinction se justifie mieux à un autre niveau d'analyse. En effet, si dans le cas d'un recrutement simultané les travailleurs n'ont qu'un choix simple à faire entre deux organisations, il y a des changements d'allégeance dans un cas de maraudage. La relation de l'acteur à l'organisation est donc fort différente d'un cas à l'autre.

Il reste cependant que du point de vue de l'organisation, il ne s'agit que de deux formes d'une même réalité, celle de la concurrence. Aussi n'est-il pas étonnant de constater à l'examen des distributions des cas de recrutement simultané et des cas de maraudage, que les plus hautes fréquences se retrouvent entre les mêmes partenaires, dans le même secteur économique, dans la même région, à la même période.

2. Le recrutement simultané

Nous avons retenu 73 cas de recrutement simultané pour fin d'analyse. Comme l'indique le tableau I, ceux qui recrutent le plus souvent ensemble sont la CSN avec les affiliés internationaux du CTC et ceux-ci avec les syndicats locaux indépendants.

La CSN recrute 17 fois en concurrence avec les affiliés internationaux du CTC et ceux-ci 16 fois avec les syndicats locaux indépendants.

Les tableaux II, III, IV, V et VI indiquent la répartition des cas de recrutement simultané par secteurs d'activités, par région, par année fiscale, par taille d'unité de négociation et par taille d'entreprise.

Le lecteur observera les plus hautes fréquences par rapport à chacune de ces variables dans les transports et communications, dans le Montréal métropolitain, pour l'année fiscale 65-66, pour les unités de négociation comprenant de 10 à 49 employés et dans les entreprises de même taille. Ces deux dernière concentrations de fréquence peuvent s'expliquer par la forte proportion de nouvelles usines faisant l'objet de tentatives concurrentes de syndicalisation.

II. Distribution des cas de recrutement simultané
par secteur d'activité

Mines et forêt	2
Textile, bonneterie et vêtement	3
Bois, meubles, pâtes et papiers	5
Industries métallurgiques (prim. et second.)	10
Industries chimiques et pétrolières	3
Autres industries manufacturières	11
Construction	7
Transport et communication	17
Services publics	5
Autres	10

III. Distribution des cas de recrutement simultané par régions

Montréal métropolitain	28	Québec et Trois-Rivières	12
Région de Montréal	13	Province	20

IV. Distribution des cas de recrutement simultané par années fiscales

1 avril 57 - 31 mars 58	6	1 avril 62 - 31 mars 63	2
" 58 " 59	4	" 63 " 64	7
" 59 " 60	5	" 64 " 65	11
" 60 " 61	8	" 65 " 66	13
" 61 " 62	8	" 66 " 67	9

V. Distribution des cas de recrutement simultané par tailles d'unités de négociation

0 à 9 travailleurs	15	100 à 249 travailleurs	16
10 à 49 travailleurs	25	250 à 499 travailleurs	5
50 à 99 travailleurs	8	500 travailleurs et +	2
		Indéterminé	2

VI. Distribution des cas de recrutement simultané par tailles d'entreprise

0 à 49 travailleurs	27	250 à 499 travailleurs	7
50 à 99 travailleurs	13	500 à 999 travailleurs	2
100 à 249 travailleurs	14	1000 travailleurs et +	5
		Indéterminé	5

3. Le maraudage

Le maraudage est la forme la plus importante de la concurrence syndicale, à la fois par sa fréquence et par le nombre de travailleurs impliqués à chaque cas.

Le tableau VII donne la répartition des cas de maraudage par attaquants, attaqués et vainqueurs. On remarquera que les syndicats les plus agressifs sont les affiliés de la CSN et les affiliés internationaux du CTC. Ces derniers ont plus de succès que la CSN puisqu'ils gagnent dans 66% des cas contre 56% pour la CSN. Les syndicats le plus souvent attaqués sont, dans l'ordre, les affiliés internationaux du CTC, 46 fois, les syndicats locaux indépendants, 44 fois et les syndicats affiliés à la CSN, 17 fois. Le coefficient de résistance des affiliés internationaux du CTC et celui des syndicats locaux indépendants est le même, 0.39, celui de la CSN étant plus élevé, 0.47.

Un peu plus de la moitié des cas de maraudage, 77 sur 148, se déroulent entre deux des trois groupes d'organisation dont nous venons de parler.

Les tableaux VIII, IX, X, XI et XII donnent la répartition des cas de maraudages selon les cinq variables utilisées: secteur d'activité, région, année fiscale, taille d'unité et taille d'entreprise.

Quant au tableau VII, il convient d'en préciser le mode de lecture. On trouve en abscisse une liste des attaqués et en ordonnée une liste des attaquants. La case

		CTC (int.)
CSN	32	10
	18	4

doit donc être lue ainsi: la CSN attaque 32 fois les affiliés internationaux du CTC. Elle gagne 18 fois. Les affiliés internationaux du CTC réussissent à conserver leurs membres dans 10 cas. Quatre résultats sont inconnus ou indéterminés. Les totaux vertical et horizontal donnent respectivement le total des attaquants et le total des attaqués. Dans le premier cas, il faut lire les cases comme dans l'exemple précité; dans le second, les positions du nombre de gains et de pertes sont inversées par rapport à notre premier exemple.

VII. Distribution de 148 cas de maraudage
par attaquants, attaqués et vainqueurs
d'après les dossiers du C.C.R.O. et de la C.R.T.
1er avril 57 - 31 mars 67

	Dist. 50	C.S.N.	C.T.C. (nat.)	C.T.C. (int.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL Quants
Dist. 50	-	6 1 5 0	-	4 2 2 0	-	-	1 1 0 0	11 4 P 7 0
C.S.N.	2 2 0 0	1 1 0 0	8 0 8 0	32 10 18 4	7 3 4 0	-	10 7 3 0	60 19 34 7
C.T.C. (nat.)	1 0 0 0	-	-	1 0 1 0	5 0 3 2	-	8 3 5 0	15 3 10 2
C.T.C. (int.)	8 4 4 0	7 4 2 1	1 0 1 0	4 4 4 0	3 1 2 0	2 0 2 0	23 5 17 1	48 18 32 0
Ind.	2 0 2 0	1 1 0 0	1 1 0 0	4 2 1 1	-	-	2 1 0 0	10 5 3 2
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-
Locaux ind.	-	2 1 1 0	-	1 0 1 0	1 0 0 1	-	-	4 1 2 1
Total Qués.	13 6 7 0	17 8 9 0	10 1 9 0	46 18 27 1	16 4 9 3	2 0 2 0	44 17 25 2	

VIII. Distribution du maraudage par secteurs d'activité

Mines et forêt	5
Textile, bonneterie et vêtement	10
Bois, meubles, pâtes et papiers	12
Industries métallurgiques (prim. et second).	21
Industries chimiques et pétrolières	6
Autres industries manufacturières	20
Construction	2
Transport et communications	33
Services publics	26
Autres	13

IX. Distribution du maraudage par régions

Montréal métropolitain	79	Québec et Trois-Rivières	27
Régions de Montréal	19	Province	23

X. Distribution du maraudage par années fiscales

1er avril 57 - 31 mars 58	5	1er avril 62 - 31 mars 63	7
" 58 " 59	7	" 63 " 64	7
" 59 " 60	14	" 64 " 65	44
" 60 " 61	6	" 65 " 66	25
" 61 " 62	10	" 66 " 67	23

XI. Distribution du maraudage
par tailles d'unité de négociation

0 à 9 travailleurs	14	100 à 249 travailleurs	39
10 à 49 travailleurs	36	250 à 499 travailleurs	21
50 à 99 travailleurs	19	500 travailleurs et +	18
		Indéterminé	2

XII. Distribution du maraudage
par tailles d'entreprise

0 à 49 travailleurs	22	250 à 499 travailleurs	29
50 à 99 travailleurs	12	500 à 999 travailleurs	18
100 à 249 travailleurs	45	1000 travailleurs et +	20
		Indéterminé	2

4. Le bilan du maraudage

Les renseignements obtenus à l'examen des dossiers du CCRO et de la CRT nous permettent d'établir un bilan du maraudage. Nous avons dressé ce bilan par année fiscale et à l'aide d'une liste détaillée des diverses formations syndicales.

La présentation graphique de tels bilans est assez compliquée. La présentation à laquelle nous sommes arrivés demande des explications. Nous donnons en abscisse une liste des organisations syndicales dont on retrouve l'inverse en ordonnée, ce qui donne l'allure au tableau

d'un escalier inversé, et qui nous permet d'inscrire dans la même case les données relatives aux attaques d'une organisation contre l'autre et de celle-ci sur celle-là. Il faut lire le tableau de gauche à droite et de bas en haut. Par exemple, la case syndicats locaux indépendants/affiliés internationaux de la FTQ du tableau XIII:

	F.T.Q. (int.)										
Locaux ind.	<table border="1"> <tr> <td>Ti</td><td>156</td></tr> <tr> <td>G</td><td>0</td></tr> <tr> <td>P</td><td>156</td></tr> <tr> <td>*</td><td>0</td></tr> <tr> <td>GN</td><td>-156</td></tr> </table>	Ti	156	G	0	P	156	*	0	GN	-156
Ti	156										
G	0										
P	156										
*	0										
GN	-156										

doit être lu ainsi; 156 travailleurs ont été impliqués dans des cas de maraudage mettant aux prises les syndicats locaux indépendants et les affiliés internationaux de la FTQ durant l'année fiscale 57-58 (Ti). De ce nombre les syndicats locaux indépendants n'en n'ont gagné aucun aux affiliés internationaux de la FTQ ($G=0$) mais leur en ont perdu 156 ($P=156$). Aucun cas n'est nul ou indéterminé ($\ast=0$). Le gain net des syndicats locaux indépendants est de -156 travailleurs ($GN=-156$)

On trouvera au bout de chaque ligne une case où sont inscrits les chiffres relatifs au bilan individuel de l'organisation syndicale en cause par rapport à toutes les autres pour l'année du tableau.

On trouvera dans le coin inférieur droit de chaque tableau une case indiquant combien de travailleurs ont été impliqués dans des cas de maraudage (Ti), combien ont changé d'allégeance (C) et la somme du nombre de ceux qui ont maintenu leur allégeance et de ceux pour lesquels l'issue du conflit est indéterminée (*).

Le tableau XXIII est la sommation des tableaux XIII à XXII inclusivement.

XIII. Bilan du maraudage du 1er avril 1957 au 31 mars 1958

	District 50	C.S.N	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti G P * GN	- - - - -	156 0 156 0 - 156	606 0 380 226 - 380	- - - - -	24 0 0 24 0	- - - - -	- - - - -	- - - - -	786 0 536 250 - 536
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ind.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24 0 0 24 0..
C.T.C. (int.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F.T.Q. (nat.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	606 380 0 226 380
F.T.Q. (int.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	156 156 0 0 156
C.S.N.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
District 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ti 786
 C 536
 * 250

XIV. Bilan du maraudage du 1er avril 58 au 31 mars 59

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti	267				32				299
	G	20				0				20
	P -	0	-	-	-	0	-	-	-	0
	*	247				32				279
	GN	20				0				20
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Ind.	-	-	-	-	-	-	-			-
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-				32 0 0 32 0
C.T.C. (int.)	10 10 0 0 10	-	-	-	-					10 10 0 0 10
F.T.Q. (nat.)	-	-	-	-						-
F.T.Q. (int.)	256 256 0 0 256	154 0 0 154 0	-							410 256 0 154 256
C.S.N.										421 0 20 401 - 20
District 50										266 0 266 0 - 266

Ti	719
C	286
*	433

XV. Bilan du maraudage du 1er avril 59 au 31 mars 60

	District 50	C.S.N.	M.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti		725	357	173		144			1399
	G		0	0	173		0			173
	P -	-	685	357	0	-	0	-	-	1042
	*		40	0	0		144			184
	GN		- 685	- 357	173		0			- 869
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Ind.	-	-	-	-	-	-	-			144 0 0 144 0
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-				-
C.T.C. (int.)	123	89	720							1105
	123	0	0							123
	0	0	720	-	-					893
	0	89	0							89
	123	0	- 720							770
F.T.Q. (nat.)	-	-	-	-						357 357 0 0 357
F.T.Q. (int.)	-	326								1771
	-	175								1580
	-	0	-							0
	-	151								191
	-	175								1580
C.S.N.	26									441
	0									0
	26	-								201
	20									240
	- 26									- 201
District 50	-									149 26 123 0 - 97

Ti 2683
 C 2259
 * 424

XVI. Bilan du maraudage du 1er avril 60 au 31 mars 61

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti 96		116							212
	G 0		0							0
	P 0		116							116
	* 96		0							96
	GN 0		- 116							-116
U.C.C.										-
Ind.										-
C.T.C. (nat.)										-
C.T.C. (int.)										-
F.T.Q. (nat.)										-
F.T.Q. (int.)	6	1053								1175
	0	0								116
	0	889								889
	6	164								170
	0	- 889								- 773
C.S.N.										1053
										889
										0
										164
										889
District 50										102
										0
										0
										102
										0

Ti	1271
C	1005
*	266

XVII. Bilan du maraudage du 1er avril 61 au 31 mars 62

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti	349	244				8			601
	G	0	0				0			0
	P -	0	244	-	-	-	0	-	-	244
	*	349	0				8			357
	GN	0	-244				0			- 244
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Ind.	101		40			12				161
	101		0			0				101
	0	-	40	-	-	12	-			52
	0		0			0				8
	101		- 40			- 12				49
C.T.C. (nat.)										12
	-	-	-	-	-	-				12
										0
										0
										12
C.T.C. (int.)	-	-	-	-	-					-
F.T.Q. (nat.)	-	-	-	-						-
F.T.Q. (int.)		241								525
	-	0								284
		0	-							0
		241								241
		0								284
C.S.N.	14									604
	0									0
	7	-								7
	7									597
	- 7									- 7
District 50	-									115
										7
										101
										- 94

Ti 1009
 C 404
 * 605

XVIII. Bilan du maraudage du 1er avril 62 au 31 mars 63

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti	190	91		349					630
	G	0	0		0					0
	P	0	0	-	349	-	-	-	-	349
	*	190	91		0					281
	GN	0	0		- 349					- 349
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Ind.				21						21
				0						0
				21	-	-	-			21
				0						0
				- 21						- 21
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-				-
C.T.C. (int.)										349
										349
										0
										0
										349
F.T.Q. (nat.)										21
										21
										0
										0
										21
F.T.Q. (int.)		505	100							756
		0	100							200
		6	100							206
		499	0							500
		- 6	0							- 6
C.S.N.										695
										0
										0
										689
										6
District 50	-									-

Ti	1256
C	576
*	690

XIX. Bilan du maraudage du 1er avril 63 au 31 mars 64

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti G P * GN	-	-	-	-	-	-	-	-	-
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ind.	-	-	-	-	-	-	-			-
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-				-
C.T.C. (int.)	4 0 4 0 - 4	480 0 480 0 -480	-	-	-					484 0 484 0 -484
F.T.Q. (nat.)	-	-	-	-						-
F.T.Q. (int.)	-	921 0 699 222 -699	-							921 0 699 222 -699
C.S.N.	-	-								1401 1179 0 222 1179
District 50	-									4 0 4 0 - 4

Ti 1405
 C 1183
 * 222

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
caux nd.	Ti	380	845	1311						2542
		0	0	0						0
	-	179	461	93	-	-	-	-	-	733
		207	384	1218						1809
		-179	-461	-93						-733
.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
nd.	11	260								271
	11	0								11
	0	211	-	-	-	-	-			211
	0	49								49
	11	-211								-200
.T.C. (nat.)	-	-	384							384
			101							101
			283	-	-	-				283
			0							0
			-182							-182
.T.C. (int.)	-	1323								1323
		0								0
		1193	-	-	-					1193
		130								130
		-1193								-1193
.T.C. (nat.)	88	4854								6231
	88	0								159
	0	4854	-	-						4854
	0	0								1218
	00	-4854								-4854
.T.C. (int.)	78	1626								2933
	0	0								744
	0	759								860
	78	867								1329
	0	-759								-116
C.S.N.	145									8537
	0									7196
	15	-								15
	128									1381
	-15									7181
istrict 50										298
										15
										77
										206
										-62

Ti 11287
 C 8226
 * 3061

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
Locaux ind.	Ti	540	1909							2449
	G	0	0							0
	P -	293	1865	-	-	-	-	-	-	2158
	*	247	44							291
	GN	-293	-1865							-2798
U.C.C.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Ind.		335	372	1670						2377
		0	34	0						34
		70	271	0	-	-	-			341
		265	67	1670						2002
		-70	-237	0						-307
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-				-
C.T.C. (int.)		281	478							759
		8	0							8
	-	273	478	-	-					751
		0	0							0
		-265	-478							-743
F.T.Q. (nat.)		25								1895
		0								0
	-	25	-	-						25
		0								1670
		-25								-25
F.T.Q. (int.)		393	35							3222
		0	35							2684
	-	393	35							497
		0	0							111
		-393	0							2037
C.S.N.	-	-								1574
										1054
										8
										512
										1054
District 50	-									-

Ti	6038
C	3780
*	2293

XXII. Bilan du maraudage du 1er avril 66 au 31 mars 67 166.

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	TOTAL
Locaux Ind.	Ti		1729	242			26			1997
	G		0	0			0			0
	P -	-	1615	242	-	-	0	-	-	1857
	*		114	0			26			140
	GN		-1615	-242			0			-1857
U.C.C.			x		48					48
			x		0					0
	-	-	x	-	48	-	-	-		48
			x		0					0
			x		-48					-48
Ind.		18			2811					2855
		0			0					0
	-	0	-	-	0	-	-			0
		18			2811					2855
		0			0					0
C.T.C. (nat.)	-	-	-	-	-	-				-
C.T.C. (int.)		225								3084
		0								48
	-	0	-	-	-					0
		225								3036
		0								48
F.T.Q. (nat.)		471								713
		0								242
	-	471	-	-						471
		0								0
		-471								-229
F.T.Q. (int.)	51	1600								3380
	15	0								1630
	36	1166	-							1202
	0	434								548
	-21	-1166								423
C.S.N.		1725								5764
		1725								5087
	-	1725								3450
										677
		0								1637
District 50										51
										36
	-									15
										0
										21

Ti	8946
0	7043
*	3628

XXIII. Bilan du maraudage du 1er avril 1957 au 31 mars 1967

	District 50	C.S.N.	F.T.Q. (int.)	F.T.Q. (nat.)	C.T.C. (int.)	C.T.C. (nat.)	Ind.	U.C.C.	Locaux ind.	Total
Locaux ind.	Ti 96	1732	5815	2516	522	56	178			10915
	G 0	20	0	0	173	0	0			193
	P 0	472	5142	1072	349	0	0	-	-	7035
	* 96	1240	673	1444	0	56	178			3687
	GN 0	- 452	-5142	-1072	-176	0	0			-6842
U.C.C.			x		48					48
			x		0					0
	-	-	x	-	48	-	-	-		48
			x		0					0
			x		-48					-48
Ind.	112	613	412	1691	2811	12				5829
	112	0	34	0	0	0				146
	0	281	311	21	0	12	-			625
	0	332	67	1670	2811	0				5058
	112	-281	-277	-21	0	-12				-479
C.T.C. (nat.)			384							452
			101							113
	-	-	283	-	-	-				283
			0							56
			-182							-170
C.T.C. (int.)	137	2398	1198							7114
	133	8	0							538
	4	1946	1198	-	-					3321
	0	444	0							3255
	133	-1938	-1198							-2763
F.T.Q. (nat.)	66	5350								9623
	66	0								1159
	0	5350	-	-						5350
	0	0								3114
	66	-5350								-4190
F.T.Q. (int.)	391	6819	135							15289
	271	175	135							7650
	36	3912	135							4353
	84	2732	0							3556
	235	-3737	0							3297
C.S.N.	183	1725								20545
	0	1725								15411
	48	1725								3701
	135	0								4883
	-48	0								11710
District 50	-									
<div> Ti 35400 C 23568 * 11832 </div>										985 88 582 315 - 494

Un certain nombre de constatations intéressantes se dégagent de la lecture de ces tableaux. Le nombre de travailleurs impliqués dans les cas de maraudage augmente régulièrement de 57-58 à 64-65, où il atteint un sommet, 11,287. 74.2% des travailleurs impliqués le sont durant la période qui va du 1er avril 64 au 31 mars 67, 31.8% pour la seule année 64-65.

D'autre part, la proportion de travailleurs impliqués qui changent effectivement d'allégeance est en moyenne pour les dix années observées, de 66.5%; durant la période 64-67, elle passe à 71.3%.

Finalement, si le bilan annuel des affiliés de la CSN et des affiliés internationaux de la FTQ est presque toujours positif, celui de toutes les autres formations syndicales est au contraire négatif. Le tableau XXIII indique qu'en 10 ans, la CSN a un bilan net de 11,710 travailleurs acquis par maraudage. Les affiliés internationaux de la FTQ ont un bilan net de 3,297. Toutes les autres formations sont en déficit, le plus lourd étant porté par les affiliés canadiens de la FTQ, qui perdent 4,190 membres.

Qui prend qui à qui ? Nous retrouvons en gros le même modèle que nous avons esquissé plus haut. La CSN prend 11,208 membres aux syndicats locaux indépendants et leur en perd 173. Ces gains de tous les affiliés du CTC ne sont pas suffisants pour compenser les pertes subies au profit de la CSN, si bien qu'ils se retrouvent avec un déficit net de 3,846 membres.

5. Examen du comportement des diverses formations syndicales

Nous avons brossé à grands traits un tableau de la situation des conflits intersyndicaux; elle nous est apparue dominée par trois groupes d'acteurs, les affiliés de la CSN, les affiliés internationaux du CTC et les syndicats locaux indépendants. Nous allons maintenant tenter de préciser cette image en examinant le comportement des diverses formations syndicales.

Commençons par celles qui jouent un rôle périphérique.

a) Le district 50 des United Mine Workers

C'est une petite organisation syndicale. Elle compte un peu plus de 12,000 membres au Canada dont environ 8,000 au Québec. Elle a assez mauvaise réputation dans les milieux syndicaux, on la qualifie souvent d'agglomérat de syndicats de boutiques. Le district 50 est impliqué dans 11 cas de recrutement simultané, la plupart du temps pour des unités de négociations de moins de 50 travailleurs. Ses essais sont répartis également dans tous les secteurs d'activité. Il gagne 5 fois sur 11.

Il est aussi impliqué dans 24 cas de maraudage, 11 fois comme attaquant et 13 fois comme attaqué, il perd 14 fois et gagne 10 fois. Son bilan présente un déficit net de 419 membres pour la période d'observation.

b) Les autres organisations indépendantes

Si le district 50 des UMW est une organisation indépendante, nous avons cru bon d'isoler son comportement des autres organisations indépendantes comme les Teamsters ou les United Mines Mill and Smelter Workers.

Ces autres organisations sont impliquées dans 20 cas de recrutement simultané, dont 7 fois avec des affiliés internationaux du CTC et une fois entre elles. Elles perdent 9 fois et gagnent 10 fois. Elles sont aussi impliquées dans 26 maraudages, 16 fois comme attaquées et 10 fois comme attaquantes. Elles gagnent 9 fois et perdent 12 fois, 5 résultats sont inconnus. Ces 26 cas impliquent 5,829 travailleurs. Elles en gagnent 146 et en perdent 625.

c) La C.I.C.

Cette organisation regroupe la majorité des enseignants francophones des niveaux primaire et secondaire dans la province de Québec. Elle compte actuellement un peu plus de 54,000 membres.

Elle n'apparaît pas dans nos statistiques bien que nous sachions par ailleurs qu'elle a recruté simultanément avec la CSN et la FTQ et qu'elle a été l'objet de maraudages de la part de la CSN. Ces conflits n'ont pas eu assez d'importance pour que l'une des parties ne conteste l'accréditation ou la demande d'accréditation de l'autre.

d) L'U.C.C.

L'UCC est un syndicat d'agriculteurs. Cependant, une partie de ses membres sont des travailleurs forestiers. Elle a été maraudée deux fois par des affiliés internationaux du CTC et a perdu ainsi 48 membres. Elle n'a jamais recruté simultanément avec ou attaqué une autre organisation syndicale.

e) Les syndicats canadiens affiliés au CTC

Ils sont impliqués dans 11 cas de recrutement simultané, ils gagnent 6 fois et perdent 4 fois, la solution d'un conflit n'est pas encore connue.

Ils sont aussi impliqués dans 25 cas de maraudage. Ils sont attaqués 10 fois dont 8 fois par la CSN, laquelle gagne à chaque fois et leur enlève ainsi 5,350 membres, soit presque autant qu'elle en prend aux affiliés internationaux du CTC, soit 5,858 membres. Pour la période d'observation, les syndicats canadiens affiliés au CTC ont un déficit net de 4,360 membres.

Venons en maintenant à l'examen du comportement des trois groupes d'organisations qui dominent la scène du conflit intersyndical, la CSN, les affiliés internationaux du CTC et les syndicats locaux indépendants. Les conflits de ces trois groupes entre eux totalisent 38

des 73 cas de recrutement simultané (52.0%), 80 des 148 cas de maraudage (54.0%), lesquels affectent 17,286 des 35,400 travailleurs impliqués pour la période d'observation (48.8%).

Pour la clarté de l'exposé, nous distinguerons trois diades: CSN/affiliés internationaux du CTC, CSN/syndicats locaux indépendants, affiliés internationaux du CTC/syndicats locaux indépendants. Toutes les fois que cela sera plus bref et plus clair, nous présenterons les résultats à l'aide de tableaux.

f) CSN/affiliés internationaux du CTC

i) Le recrutement simultané

La CSN et les affiliés internationaux du CTC recrutent 17 fois ensemble. Ceux-ci gagnent 9 fois et la CSN 5 fois. L'issue de trois conflits n'est pas connue. Ils s'opposent 7 fois dans les transports et communications et 4 fois dans les services publics. Dans le premier secteur la CSN ne gagne jamais, le CTC gagne 6 fois et un résultat n'est pas connu. La CSN a plus de chance dans les services publics où elle gagne 3 fois sur 4.

L'analyse des succès relatifs de l'une et l'autre organisation selon la région ou la taille d'unité de négociation ne révèle rien. Cependant, depuis le 1er avril 1964, le CTC a remporté 7 victoires contre une à la CSN.

ii) Le maraudage

XXIV. Distribution des maraudages entre
la C.S.N. et les affiliés internationaux du C.T.C.
selon le secteur d'activité et le vainqueur, 1957-1967

<u>Secteur</u>	Attaque C.S.N.	Victoire C.S.N.	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
Mines et forêts	2	0	0	0
Textile, bonneterie, vêtement	2	0	0	0
Bois, meubles, pâtes et papiers	4	2	2	1
Industries métallur- giques	5	4	2	0
Industries chimiques et pétrolières	1	0	1	0
Autres industries manufacturières	3	3	0	0
Construction	0	0	0	0
Transports et commu- nications	10	6	1	1
Services publics	5	3	1	0
Autre	0	0	0	0
TOTAL	32	18	7	2

XXV. Distribution des maraudages entre
la C.S.N. et les affiliés internationaux du C.T.C.
selon la région et le vainqueur, 1957-1967

Régions	Attaque C.S.N.	Victoire C.S.N.	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
Montréal métropolitain	16	13	2	1
Région de Montréal	7	2	2	0
Québec, Trois-Rivières	3	1	3	1
Province	6	2	0	0
TOTAL	32	18	7	2

XXVI. Distribution des maraudages entre
la C.S.N. et les affiliés internationaux du C.T.C.
selon l'année fiscale et le vainqueur, 1957-1967

Années fiscales	Attaque C.S.N.	Victoire C.S.N.	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
57-58	0	0	0	0
58-59	0	0	1	0
59-60	1	0	2	1
60-61	2	1	0	0
61-62	2	0	0	0
62-63	2	1	0	0
63-64	6	3	0	0
64-65	10	7	1	0
65-66	5	4	1	1
66-67	5	2	2	0
TOTAL	32	18	7	2

XXVII. Distribution des maraudages entre
la C.S.N. et les affiliés internationaux du C.T.C.
selon la taille d'unité de négociations et le vainqueur

Taille	Attaque C.S.N.	Victoire C.S.N.	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
0 à 9 travailleurs	1	1	0	0
10 à 49 travailleurs	2	0	0	0
50 à 99 travailleurs	8	3	4	2
100 à 249 travailleurs	9	4	1	0
250 à 499 travailleurs	8	6	1	0
500 travailleurs et +	4	4	1	0
TOTAL	32	18	7	2

Il faut d'abord remarquer que les affiliés internationaux du C.T.C. ne répliquent que 7 fois aux 32 attaques de la C.S.N. Leur succès à l'attaque est deux fois moins grand que celui de la C.S.N., 28.7% contre 56.2%. En termes d'effectifs, la C.S.N. arrache 5,858 aux affiliés internationaux du C.T.C., ne lui en perd que 183, ce qui lui laisse un gain net de 5,675 membres.

g) CSN/Syndicats locaux indépendants

i) Le recrutement simultané

La CSN et les syndicats locaux indépendants ne recrutent qu'une fois ensemble et c'est la CSN qui remporte la victoire.

ii) Le maraudage

La CSN n'attaque que dix fois les syndicats locaux indépendants, elle ne gagne que 3 fois et perd dans les autres cas. Les syndicats locaux indépendants ne répliquent que 2 fois et gagnent une fois. La CSN gagne 472 membres aux locaux indépendants et leur en perd 20 ce qui lui laisse un gain net de 452 membres. Le gain ne constitue que 0.4% du gain net par maraudage de la CSN.

h) Affiliés internationaux du CTC/Syndicats locaux indépendants

i) Le recrutement simultané

Les affiliés internationaux du CTC et les syndicats locaux recrutent simultanément à 16 reprises. Les syndicats internationaux du CTC gagnent 5 fois, perdant 7 fois, 4 résultats sont inconnus.

ii) Le maraudage

Il s'agit en fait du maraudage des affiliés internationaux du CTC sur les syndicats locaux indépendants. Ceux-ci ne répliquent qu'une fois et perdent. Les tableaux qui suivent donnent le détail de

l'effort des affiliés internationaux du CTC pour déloger les syndicats de boutique.

XXVIII. Distribution des attaques des affiliés
internationaux du C.T.C. sur les syndicats
locaux indépendants
selon le secteur d'activité et le vainqueur, 1957-1967

Secteurs	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
Mines et forêts	2	1
Textile, bonneterie, vêtement	5	4
Bois, meubles, pates et papiers	1	1
Industries métallurgiques	8	6
Industries chimiques et pétrolières	1	1
Autres industries manufacturières	3	3
Construction	0	0
Transports et communications	1	0
Services publics	1	0
Autres	1	1
TOTAL	23	17

XXIX. Distribution des attaques des affiliés
internationaux du C.T.C. sur les syndicats
locaux indépendants
selon la région et le vainqueur, 1957-1967

Région	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
Montréal métropolitain	14	9
Région de Montréal	4	4
Québec et Trois-Rivières	4	3
Province	1	1
TOTAL	23	17

XXX. Distribution des attaques des affiliés
internationaux du C.T.C. sur les syndicats
locaux indépendants
selon l'année fiscale et le vainqueur, 1957-1967

Année	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
57-58	1	1
58-59	0	0
59-60	3	2
60-61	2	2
61-62	1	1
62-63	2	1
63-64	0	0
64-65	6	4
65-66	4	3
66-67	4	3
TOTAL	23	17

XXXI. Distribution des attaques des affiliés
internationaux du C.T.C. sur les syndicats
locaux indépendants
selon la taille d'unité de négociation et le vainqueur, 1957-1967

Taille	Attaque C.T.C.	Victoire C.T.C.
0 à 9 travailleurs	3	2
10 à 49 travailleurs	2	2
50 à 99 travailleurs	7	5
100 à 249 travailleurs	5	4
250 à 499 travailleurs	3	3
500 travailleurs et +	3	2
TOTAL	23	17

Notons que les syndicats locaux indépendants sont très vulnérables aux attaques du CTC, plus qu'à celles de la CSN. Les affiliés internationaux du CTC font surtout porter leur effort dans l'industrie métallurgique primaire et secondaire et dans le secteur du textile, qui regroupent 13 des 23 cas de maraudages et 10 des 17 victoires du CTC.

Le bilan net de ces conflits est de 5,318 travailleurs, en faveur des affiliés internationaux du CTC.

6. Sommaire et conclusion

Les conflits intersyndicaux ont augmenté considérablement depuis 1964, tant sous le rapport du nombre de cas que sous celui du nombre de travailleurs impliqués. Si la concurrence syndicale dans l'organisation des travailleurs jusque là non-syndiqués peut être considérée comme indice d'une nouvelle poussée du syndicalisme, le maraudage implique, lui, une analyse différente.

La scène du maraudage est dominée par trois groupes d'acteurs, les affiliés de la CSN, ceux du CTC et les syndicats locaux indépendants. La relation de base entre ces trois groupes est la suivante: la CSN maraude le CTC, lequel réplique peu à la CSN, mais préfère diriger

les attaques contre les syndicats locaux indépendants lesquels n'ont évidemment pas la possibilité de répliquer aux attaques de la CSN et du CTC.

En termes d'effectifs, seule la CSN est gagnante, puisque son gain net est de 11,710 travailleurs. Les affiliés du CTC et les syndicats locaux indépendants ont des déficits nets respectifs de 3,846 et de 6,842 travailleurs. Les gains des syndicats du CTC sur les syndicats locaux indépendants sont donc insuffisants pour compenser leurs pertes à la CSN.

Pour la CSN, ces quelques 12,000 travailleurs représentent environ 10% de son accroissement depuis les dix dernières années, accroissement qui s'est fait surtout dans les services publics, hôpitaux et administrations publiques.

Tel est donc l'essentiel de la situation des conflits intersyndicaux au Québec.

Pour terminer, nous aimerions élargir un peu cette analyse et comparer la situation du conflit intersyndical avec la situation qui prévalait aux Etats-Unis au début des années 50.

Ce problème a d'abord préoccupé les syndicalistes et ensuite les sociologues et les spécialistes des relations industrielles. L'un d'eux

fait d'ailleurs la remarque que les milieux académiques ont commencé à s'intéresser à ce phénomène à partir du moment où il a cessé d'avoir de l'importance.

Un des résultats de ces recherches ¹¹⁰ fut de dégager les éléments d'une stratégie des organisations syndicales. En effet, elles préfèrent attaquer les grandes unités de négociations, mais elles remportent plus de succès dans les petites.

Il semble qu'au Québec, la situation soit exactement à l'inverse de la situation américaine. Comme l'indique le tableau XXXII, il y a plus d'attaques dans les petites unités, mais plus d'attaques réussies dans les grandes.

XXXII.	N. d'attaques	N. d'attaques réussies	% d'attaques réussies
Unité de + de 250 travailleurs	39	28	71.7%
Unité de - de 250 travailleurs	108	59	54.6%
Indéterminé	1	-	-
TOTAL	148	87	58.1%

¹¹⁰ En particulier celles de Joseph Krislov: voir entre autres: "Raiding among legitimate Unions", Industrial and Labor Relations Review, vol. 8, no 1, oct. 54, pp. 19-30, "The extend and trends of Raiding among American Unions", Quarterly Journal of Economics, vol. 69, fev. 55, pp. 145-152 et sa thèse: "Raiding and Rivalry among é American Unions: A Statistical Analysis", Wisconsin University, 1954.

Les syndicats semblent donc avoir une stratégie de maraudage irrationnelle; ils attaquent plus souvent aux endroits où ils ont le moins de chance de succès. Ce qui nous laisserait croire que le maraudage n'est pas pure stratégie des organisations syndicales.

Le changement d'allégeance d'une partie des effectifs syndicaux, le conflit intersyndical s'explique à la fois par une stratégie des organisations syndicales, la différence entre l'orientation des attaques de la CSN et du CTC est suffisante pour nous en convaincre, et par une décision des travailleurs impliqués qui offrent à une organisation étrangère à la leur de venir les recruter. Cela semble surtout fréquent dans les petits syndicats.

Mais ce n'est pas tout. Une autre comparaison avec la situation américaine laisse songeur quant à l'avenir de l'unité syndicale au Québec et au Canada.

On a expliqué la fusion de l'AFL et du CIO comme un acte préparé de longue date, en particulier par le pacte de non-agression, et qui aurait eu comme base le constat de l'inutilité de la concurrence syndicale.

Les dirigeants syndicaux américains furent en mesure de s'en rendre compte lorsque fut déposée devant eux une étude des dossiers du National Labor Relation Board ayant trait au maraudage pour la période allant du 1er janvier 1951 au 31 décembre 1952.¹¹¹

¹¹¹ Arthur J. Goldberg, AFL-CIO; Labor United, McGraw Hill, New York, 1956, 76-80.

L'étude démontre qu'au cours de cette période il y eut 1,246 conflits entre l'AFL et le CIO. Ces conflits impliquaient 366,470 travailleurs et avaient entraîné un changement d'allégeance chez 62,504 d'entre eux, soit 17.0% du total. Le gain net de l'AFL était de 8,000 membres.¹¹²

Au Québec, le nombre de travailleurs impliqués dans des cas de maraudage de la CSN sur les affiliés du CTC, et du CTC sur la CSN s'élève à 10,788 pour la période de pointe, soit celle qui va du 1er avril 1964 au 31 mars 1967. Pour l'immense majorité, c'est-à-dire pour 9,364 ou si l'on préfère pour 86.7% de l'ensemble, le conflit débouche sur un changement d'allégeance. Un dernier point d'une extrême importance, le gain net de la CSN est de 9,356 membres.

La situation québécoise se distingue donc de la situation américaine sous un triple rapport. Sous celui de l'extension d'abord. Les travailleurs américains impliqués dans ces conflits comptent, annuellement, pour 1.01% des effectifs conjoints des organisations en présence.

¹¹² Joseph Krislov note que seulement 782 élections furent tenues. Dans 407 cas (52%) le syndicat maraudeur fut déclaré vainqueur. Il y a donc changement d'allégeance de 25 à 30% des travailleurs impliqués. La nature des données américaines fait qu'elles ne sont pas strictement comparables aux nôtres. Faute de pouvoir mener l'ensemble du raisonnement en termes de cas ou de travailleurs impliqués nous devons nous satisfaire d'estimations; voir J. Krislov, "Raiding among the Legitimate Unions", Industrial and Labor Relations Review, vol. 8, no 1, octobre 1954, pp. 19-30.

Au Québec, cette proportion tombe à 0.66%. L'écart se réduit si l'on tient compte de la nature des données américaines, qui, contrairement aux nôtres, incluent les cas de maraudage qui n'ont pas donné lieu à une élection syndicale.*

Sous celui de la mobilité ensuite. Aux Etats-Unis, seulement 17.0% des travailleurs impliqués dans des cas de conflits changent d'allégeance, tandis qu'au Québec 86.7% d'entre eux le font.

Enfin, sous celui du sens de cette mobilité. L'AFL et le CIO se gagnaient des membres l'un à l'autre; les résultats de ces conflits étaient dérisoires, puisque pour 366,470 travailleurs impliqués, le gain net de l'AFL n'était que de 8,000 membres. Au Québec, pour 10,788 travailleurs impliqués, le gain net de la CSN est 9,356 membres, soit la quasi totalité de ceux qui changent d'allégeance.

La situation américaine se caractérise donc par une mobilité faible mais qui va dans les deux sens; la situation québécoise par une mobilité forte et toute dirigée dans le même sens.

Comment expliquer les différences entre ces deux situations à d'autres égards comparables ? A un premier niveau d'explication,

* Pour les besoins du calcul, nous avons estimé à 18,000,000 membres les effectifs conjoints de l'AFL et du CIO, et à 525,000 ceux de la CSN et des affiliés québécois du CTC. Et ce, bien sûr, pour chacune des années en cause.

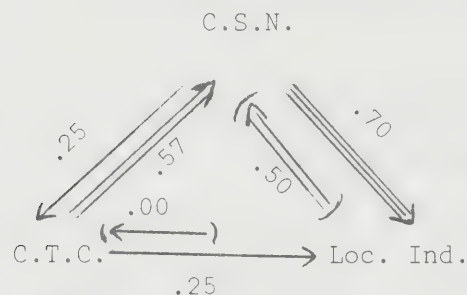
nous pouvons utiliser la stratégie des acteurs. L'AFL et le CIO se rendaient coup pour coup; alors qu'au Québec, le CTC n'attaque que rarement la CSN, dirigeant plutôt ses attaques vers les syndicats locaux indépendants; à l'inverse, la CSN s'attaque surtout au CTC. Ceci explique pour une bonne part le sens de la mobilité.

Mais une stratégie n'est jamais l'expression de la volonté pure de l'acteur; elle procède toujours de l'évaluation de ses forces et de ses faiblesses en fonction de certains objectifs. Ceci implique que nous passions à un second niveau d'explication, niveau auquel nous pensons pouvoir dire, en partie tout au moins, le pourquoi de ces stratégies.

La capacité d'intégration de chacune des organisations en présence nous fournit un premier élément d'explication. A la forte capacité d'intégration de l'AFL répond une capacité d'intégration également forte au CIO. La force de l'intégration rend compte de la faiblesse de la mobilité; le fait que les deux organisations soient également intégrantes explique que la mobilité se fasse dans les deux sens. Plus simplement, l'AFL et le CIO ne se ravissent que leurs membres les moins bien intégrés.

On ne retrouve pas, au Québec, cette égalité dans les capacités d'intégration. Le coefficient de résistance varie du simple au double lorsqu'on passe des affiliés du CTC à la CSN. Il est de 0.24 pour ceux-là, de 0.36 pour les syndicats locaux indépendants et de 0.55 pour la CSN.

Mais plus que le coefficient général de résistance, c'est le coefficient relatif qui est signifiant. Il nous permet de dégager le modèle suivant: *



Notons que le modèle d'agression identifié plus haut correspond ici à la ligne de moindre résistance. C'est donc une capacité d'intégration hiérarchisée, signifiée par le coefficient de résistance, qui explique la forme du modèle.

Resterait à expliquer le sens de notre modèle. Ceci expliquerait l'introduction d'autres variables: soit l'origine du capital dans l'entreprise où se déroule le conflit, le caractère privé ou public de cette entreprise et, finalement, le type de culture, urbaine, ouvrière

Le sens de la flèche indique le coefficient de résistance de l'organisation que vise la flèche par rapport aux attaques de l'organisation qui la vise: ainsi CSN \rightarrow Loc. Ind, signifie que les locaux indépendants repoussent avec succès 7 des 10 attaques que dirige contre eux la CSN, la parenthèse que la relation s'établit très rarement dans le sens indiqué par la flèche. Les syndicats locaux indépendants ne s'attaquent que 2 fois à la CSN et qu'une fois au CTC.

ou traditionnelle, à laquelle participent les syndiqués de cette entreprise. Nous ne possédons malheureusement pas ces variables pour le relevé statistique. Les analyses de cas des chapitres suivants permettront d'expliquer un peu mieux le sens des changements.

Contentons-nous, pour finir, d'esquisser ce qui pourrait être la problématique générale de nouvelles recherches sur les conflits intersyndicaux, et plus largement, sur l'allégeance syndicale.

Il s'agirait d'abord de croiser nos trois variables; origine du capital, secteur et culture. De voir ensuite comment, pour chacune des éventualités ainsi définies se répartissent les allégeances syndicales. De procéder, enfin, à une double vérification, c'est-à-dire:

- 1) de voir si le changement d'allégeance peut s'interpréter comme la correction d'une "erreur" faite au moment du choix initial;
- 2) de voir si un changement survenant dans une des variables qui définissent la situation entraîne un changement d'allégeance.

Notre objectif serait d'atteindre à un niveau de généralité tel qu'il nous permet de prédire le sens des changements d'allégeance. Nous passerions alors de l'analyse statistique à l'analyse sociologique.

ANNEXE ANotes méthodologiquesI. Les sources principales

Ce n'est qu'à partir d'une liste de tous les votes décrétés par la CRT et le CCRO (au Québec) qu'il est possible de dresser une liste des cas de conflits. Cette première liste est donc très importante.

Pour établir la liste des votes décrétés par la CRT, nous avons consulté divers documents et publications, soit:

- 1) pour la période du 1er avril 57 au 30 juin 60, un rapport non-publié qui nous a été prêté par la CRT;
- 2) pour la période du 1er juillet 60 au 30 décembre 63, le Bulletin Mensuel d'Information du Ministère du Travail;
- 3) pour l'année 1964, le Bulletin d'Information du Ministère du Travail;
- 4) pour l'année 1965, le Journal du Travail;
- 5) pour la période du 1er janvier 60 au 31 mars 67, Québec/Travail.

Pour les votes décrétés par le CCRO, nous avons consulté le registre des demandes en accréditation.

II. La feuille de codification

Cette feuille contenait un certain nombre d'informations dont nous avons parlé en introduction. Il convient ici de préciser la façon dont ces informations ont été obtenues, transcrites et utilisées.

1) Numéro du cas:

Chaque cas de rivalité intersyndicale est identifié par un numéro qui lui est propre. Si, par exemple, dans une même entreprise il y a eu plusieurs cas de rivalité, on étudie chacun séparément.

2) Industrie:

Nous avons d'abord utilisé la Nomenclature Type des activités d'entreprises ou d'institutions du Bureau de la Statistique du Québec. Pour les entreprises du secteur manufacturier, nous avons eu recours au Répertoire des Manufactures de la Province de Québec.

Pour fin d'analyse, nous avons dérivé de la nomenclature un code plus simple.

3) Région:

Pour fin d'analyse, nous avons retenu 4 régions: le Montréal métropolitain (66, dans le Code des régions et sous-régions administratives de la Province de Québec), la région de Montréal (6, dans le même code, moins bien sûr le Montréal métropolitain), les régions de Québec et Trois-Rivières (code 4 et 3), le reste du territoire de la Province de Québec.

4) Date:

Il s'agit de la date du décret du vote.

5) Nombre d'employés couverts par l'accréditation:

Le nombre d'employés habilités à voter tel qu'inscrit sur les résultats du vote.

6) Nombre d'employés dans l'entreprise:

D'après les informations versées au dossier. Dans quelques cas, nous avons eu recours à des informateurs syndicaux.

7) Type de conflit:

On parlera de recrutement simultané lorsqu'aucune des parties en présence ne détient d'accréditation. Dans le cas contraire, on parlera de maraudage.

8) Organisations en cause:

Notons simplement un problème, celui de l'affiliation à la FTQ. Les syndicats canadiens et internationaux membres du CTC s'affilient volontairement à la FTQ. De plus, c'est une décision qui, théoriquement, relève du syndicat local. Il nous a été impossible d'obtenir une liste des syndicats locaux affiliés à la FTQ pour chacune des 10 années de la période d'observation. Nous avons plutôt utilisé les informations que nous ont transmis des responsables de cette fédération. Ceux-ci se basaient la plupart du temps sur le fait que les locaux de plusieurs grands syndicats nationaux et internationaux s'affilient systématiquement à la FTQ. Ce qui, croyons-nous, constitue une approximation satisfaisante.

Finalement, dans un cas de recrutement simultané ou de maraudage, le syndicat défait, qui conséquemment n'a jamais eu d'existence légale, est dit être affilié à la CSN ou à la FTQ ou à quelque'autre formation syndicale à partir de ce qu'il aurait vraisemblablement fait s'il avait obtenu l'accréditation.

ANNEXE BListe des cas rejetés à l'analysea) Cas de recrutement simultané

Un affilié international de la FTQ, un affilié de la CSN et un syndicat local indépendant recrutent simultanément pour une unité de 207 travailleurs dans le secteur des pâtes et papiers en avril 64. La FTQ gagne.

Deux affiliés internationaux de la FTQ et un affilié de la CSN recrutent simultanément pour une unité de 75 travailleurs dans une usine de fabrication d'appareils électriques en novembre 65. La CSN gagne.

Deux affiliés internationaux du CTC et un affilié international de la FTQ recrutent simultanément pour une unité de 18 travailleurs de l'imprimerie en février 66. Un affilié international du CTC gagne.

Un affilié de la CSN, un affilié international de la FTQ et un syndicat local indépendant recrutent simultanément pour 136 travailleurs du vêtement en février 66. L'affilié international de la FTQ gagne.

b) Cas de maraudage

Un syndicat local indépendant est attaqué par un affilié international de la FTQ et un affilié de la CSN pour la représentation de 286 travailleurs d'une fabrique d'appareils électriques divers en février 63. Le syndicat local indépendant maintient son accréditation.

Un affilié international de la FTQ est attaqué par la CSN et un autre affilié international de la FTQ pour la représentation de 543 travailleurs du verre en novembre 64. La CSN gagne.

Un syndicat national indépendant est attaqué par un affilié international du CTC et un syndicat local indépendant pour la représentation de 653 travailleurs de la quincaillerie, en août 66. Le syndicat local indépendant gagne.

Un affilié international de la FTQ est attaqué par la CSN et le District 50 pour la représentation de 57 travailleurs de l'industrie chimique en janvier 67. Le résultat n'est pas encore connu.

Un affilié international du CTC est attaqué par la CSN et par un affilié international de la FTQ pour la représentation de 650 travailleurs de la métallurgie en janvier 67. L'affilié international de la FTQ gagne.

Ces nouvelles données ne modifient pas sensiblement notre bilan.

Chapitre V

Un cas de conflit intersyndical:
les usines de réparation Angus

1. Introduction générale

Ce chapitre de l'étude portera sur la lutte que se sont livrés le "Syndicat national des employés des usines de chemins de fer" (CSN) et les Fraternités du rail en ce qui regarde la représentation des travailleurs des ateliers Angus du Pacifique Canadien. Ce cas répond de façon satisfaisante aux normes de sélection définies dans le projet de recherche.

En effet, une des conditions les plus importantes du choix voulait que l'entreprise touchée jouisse d'une position de premier rang sur le plan économique. La situation d'Angus correspond pleinement à cette exigence, tant par le nombre de travailleurs mis en cause que par le rôle stratégique de cette usine en ce qui concerne la maintenance des opérations sur le réseau ferroviaire de la Compagnie. De plus, on respecte le critère de la proximité historique du conflit (critère établi pour s'assurer dans la mesure du possible, de la fidélité de la mémoire des informateurs).

Mais cette tentative de maraudage de la CSN offre plusieurs autres motifs d'intérêt. Elle permet d'observer, dans une entreprise en phase de modernisation technologique, l'opposition classique entre le syndicalisme industriel (CSN) et la formule des métiers au sens large (extended craft unionism) des Fraternités du rail.

Notons également que ce conflit repose le délicat problème des unités "nationales", c'est-à-dire pan-canadiennes, de négociation; on sait qu'un projet de loi actuellement à l'étude, vise à rendre possible leur fractionnement sur une base régionale.

Les deux centrales impliquées se sont montrées très sympathiques au projet de recherche et ont fourni toute la collaboration espérée: liste des organisateurs, documentation, entrevues...

Le chapitre comportera quatre sections d'inégale longueur. La première décrira la situation pré-conflictuelle; la seconde sera consacrée à une chronique de l'affrontement entre les unions rivales; la troisième contiendra une analyse, inspirée d'une série d'entrevues et d'une étude sur la propagande; finalement, un essai d'interprétation et quelques conclusions viendront clore cette monographie.

2. Histoire pré-conflictuelle

On connaît assez bien l'histoire de la compagnie. La Canadian Pacific Railway Company fut incorporée en février 1881, dans le but de relier la côte du Pacifique (en Colombie-Britannique) au reste du réseau ferroviaire canadien et d'assurer l'exploitation de ce tronçon. Elle reçut alors du gouvernement fédéral des subsides au montant de

\$25,000,000. en plus de 25,000,000 d'acres de terrain. Quelques années plus tard (en 1886) l'Etat rachetait 4,500,000 acres des terrains concédés, au taux de \$1.50 l'unité.

On voit donc que, déjà, l'Etat s'intéressait de très près à tout ce qui touche le développement des chemins de fer au Canada. Bientôt, toutefois, le CPR s'est lancé aussi dans le transport maritime et aérien.

Un fait à rappeler: en 1919, le gouvernement fédéral vote le "Canadian National Railways Act" par lequel sont consolidés le Canadian Northern, le Grand Trunk Pacific, le Grand Trunk Railways, l'Intercolonial et le National Transcontinental. L'administration du nouveau réseau, celui du CNR, est assurée par un bureau de direction, dont les membres sont nommés par le Gouverneur en conseil. Toutefois, le CPR subsiste, ce qui fait du système ferroviaire canadien un cas unique au monde: en effet, une entreprise publique et une compagnie privée se font la concurrence sur un double réseau pan-canadien. Cependant, le CPR jouit de l'avantage de n'être pas forcé de maintenir des services non rentables sur le plan commercial.

On connaît assez bien les origines des grands syndicats du rail, origines qui expliquent quelques-unes des caractéristiques qu'ils

ont gardées jusqu'à maintenant. En une période de ferveur anti-syndicale comme celle qui a marqué leurs débuts, les Fraternités durent se réfugier dans une espèce de clandestinité. Beaucoup de leurs rituels d'assemblée aujourd'hui symboliques et même désuets, constituaient à ce moment des règles de sécurité contre l'espionnage patronal.

Par ailleurs, la mentalité de ces unions ne pouvait être considérée comme purement syndicale. Beaucoup de leurs efforts étaient consacrés à l'établissement d'assurances entre leurs membres qui constituaient l'aristocratie ouvrière du temps. Certains auteurs laissent même à entendre qu'on pouvait qualifier ces internationales de réactionnaires;¹¹³ leur attitude à l'endroit des noirs semble assez révélatrice à cet égard.

Mais en même temps qu'elles se fermaient sur elles-mêmes et se refusaient à toute collaboration, les Fraternités faisaient face à un patronat de mieux en mieux organisé et intégré. Surgit alors l'"American Railway Union", syndicat industriel et dont le militantisme se révèle vite beaucoup plus fort que celui des "Brotherhoods". En 1894, l'échec de la grève Pullman due à l'action combinée du gouvernement fédéral et du patronat, mais aussi à l'attitude hostile des Fraternités face à l'American Railway Union, entraîna la mort rapide de ce syndicat. Cette tentative sera, plus tard, reprise, au Canada, avec plus de succès, par le CBRE, qui

¹¹³ Pelling, Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis, Paris, Seghers, 1965.

deviendra, plus tard, le CBRT. Une autre analogie avec la situation américaine dans la parité de salaires qui a existé, dans le rail, entre les deux pays de 1918 à 1921. Par la suite, jusqu'à la grève de 1950, on a assisté à des tentatives pour rétablir cette situation.

Quant aux ateliers Angus où s'est déroulé le conflit inter-syndical qui constitue l'objet de ce chapitre, ils sont la pièce maîtresse du système d'entretien et de réparation du CPR pour le matériel roulant et les unités motrices. Les usines sont situées sur la rue Rachel, dans le secteur nord-ouest de Montréal. On y emploie quelques 3,500 travailleurs dont les trois-quarts sont de nationalité canadienne-française, environ dix pour cent membres de la communauté anglophone de la métropole et les autres, des Néo-Canadiens.

Avant d'examiner l'histoire des relations de travail au CPR il convient de bien voir le mode selon lequel les travailleurs étaient représentés avant la campagne de maraudage de la CSN.

Décrire les structures de l'organisation syndicale des employés du rail s'avère une tâche assez difficile, même pour les militants des unions concernées. L'influence des bureaux-chefs américains, l'évolution de l'industrie et le pragmatisme ont contribué à compliquer le portrait de ces associations de travailleurs. Toutefois, malgré sa complexité formelle, le système semble avoir un fonctionnement réel plus simple à cause des courts-circuits auxquels il donne lieu.

On peut en gros définir trois groupes qui correspondent d'ailleurs aux unités de négociation pour le dernier renouvellement de la convention collective de travail de 1966. Tous sont des non-roulants comme à Angus.

- a) La Fraternité Canadienne des cheminots et employés des transports et autres ouvriers (CBRT) qui compte 32,000 membres répartis dans 207 locaux canadiens. Seule union vraiment canadienne dans le rail, elle se distingue aussi des internationales par une certaine tradition de militantisme. Toutefois, elle semble marquer certains signes de vieillissement.
- b) Le groupe des unions de métier (spécialisé): l'aristocratie des travailleurs du rail, regroupés dans la division no 4 du Railway Employees Department AFL-CIO depuis 1918, ce sont les unions suivantes:
 - Boilermakers
 - Railway Carmen
 - I.B.E.W.
 - Machinists
 - Molders
 - Sheet Metal Workers
 - Plumbers and Fitters. Elles comptent 28,000 membres.
- c) Enfin, le dernier groupe, celui des résiduels:
 - Maintenance of Way
 - Railroad Signalmen
 - Railway Clerks
 - Sleeping Car Porters
 - Commercial Telegrapher's
 - Firemen and Oilers
 - Transportation Communication. Il regroupe 35,000 adhérents.

Comme on l'a vu plus haut, seul le groupe des métiers se regroupe dans une structure particulière. Mais il faut examiner le mode de coordination qu'il s'est donné. Les locaux de chaque union dans chaque compagnie se regroupent dans leur fédération locale (local federation). Toutes ces unités de base sont par ailleurs sous le contrôle de la section canadienne de chacune de ces internationales. Ces dernières, tant à l'intérieur du CNR que du CPR se regroupent dans leur fédération de réseau (system federation) et ces deux organismes, par leur réunion, forment la division no 4, laquelle se rattache au Railway Employees Department de l'AFL-CIO.

Mais le portrait n'est pas encore complet, loin de là. Sentant la nécessité d'une certaine coordination de leurs activités pour augmenter leur pouvoir de négociation et de représentation, les dirigeants de toutes les unions du rail au Canada (métiers, résiduels et CBRT) se sont donné divers organismes pour parvenir à une plus grande cohésion. Il faut bien noter que ces divers comités ne regroupent que les dirigeants syndicaux.

L'Association des dirigeants de syndicats ferroviaires du Canada "est une association libre pour établir et maintenir une action coopérative et une politique coordonnée, sur les sujets d'intérêt mutuel et d'importance pour les membres". Pour sa part, le Comité Général de Conférence des Syndicats associés des services ferroviaires non-roulants se veut "un organisme d'action en matière de salaires et de conditions de tra-

vail", qui se donne un appendice négociateur dans le Comité de négociation des syndicats associés des services ferroviaires non-roulants.¹¹⁴

Ces divers comités ont mené toute l'action des syndicats ferroviaires pendant vingt-trois ans, mais les dernières négociations ont été l'occasion de leur éclatement en trois groupes, correspondant aux trois types fondamentaux d'unions qui les composent.

¹¹⁴ Cf. Organisations des Travailleurs du Canada, Imprimeur de la Reine, Ottawa, 1965, pp. 95-96.

ALL-CIO

DIVISION
No 4

SYSTEM FEDERATION
No 125 (CPR)

SYSTEM FEDERATION
No 11 (CNR)

SYNDICATS
DES METIERS
SPECIALISES

LOCAL
FEDERATION

L	O	C	A	U	X
---	---	---	---	---	---

202.

C.T.C.

C.G.C.S.A.S.F.N.R.

C.N.S.A.F.N.R.

A.L.I.S.O.

SYNDICATS
RESIDUELS
ET
C.B.R.T.

L	O	C	A	U	X
---	---	---	---	---	---

Ce graphique illustre bien quels peuvent être les problèmes de communication avec la base, d'autant plus que les négociations sont menées simultanément pour l'ensemble du Canada.

Notons enfin quelques anomalies dûes au pragmatisme des réponses aux conditions nouvelles. Les "Carmen", que l'on compte parmi les métiers, regroupent en bonne partie des travailleurs non-spécialisés, sans compétence technique particulière. D'autre part, dans beaucoup d'autres de ces syndicats de métiers, on retrouve aussi des journaliers.

A Angus, atelier de réparation, on ne retrouve pas toutes ces unions. Ce sont surtout les "résiduels" qui sont absents du paysage syndical des usines de la rue Rachel: Railroad Signalmen, Sleeping Car Porters, Commercial Telegrapher's, Transportation-Communication, et aussi la Fraternité Canadienne des Cheminots (CBRT). D'autre part, certaines unions ne comptent pas assez de membres pour jouer un rôle sérieux: par exemple, il n'y a que 29 Molders.

Au début de la seconde guerre mondiale, les employés des chemins de fer comptent parmi les travailleurs les mieux payés du Canada. La réputation de Frank Hall comme négociateur y trouve des appuis solides. Mais la guerre modifiant le contexte économique, les syndicats acceptent de geler leurs revendications pour assurer l'effort de guerre. A la fin du conflit, on change la loi des relations industrielles du Canada, en ce qui concerne la formule d'accréditation.

Toutefois, le point tournant de l'évolution des rapports employeurs-employés dans les compagnies ferroviaires se situe au moment de la grève générale de 1950. A la suite de très longues négociations (elles s'étaient poursuivies de juillet 1949 jusqu'au 22 août 1950, jour où l'arrêt de travail s'est effectué), la partie patronale avait refusé de céder aux revendications des travailleurs. Ces derniers réclamaient que la semaine de travail passe de quarante-huit (48) à quarante (40) heures tout en exigeant une augmentation horaire de dix cents.

Le premier ministre du temps, monsieur Louis Stephen St-Laurent, convoqua alors une session spéciale pour forcer le retour au travail. La loi entra en vigueur le 1er septembre. Toutefois, le juge Kellogg nommé par le gouvernement pour régler la convention collective, accorda aux syndicats la majeure partie des demandes qu'ils avaient formulées, y compris la semaine de 40 heures.

Cependant, ces neuf jours de paralysie complète du réseau coïncidaient avec une nouvelle répartition de la clientèle entre les divers types de transport. Air Canada prenait un essor considérable. Aussi, le camionnage de longue distance réussissait enfin à s'implanter d'une façon sérieuse. Les compagnies ferroviaires mirent dix ans à retrouver la première place sur le marché du transport au pays; pour y parvenir, elles durent mettre en service de nouveaux types de wagons, réduire leurs tarifs et faire la part plus large à l'automation.

Les syndicats, à la suite de ce conflit, axèrent le gros de leurs revendications sur les salaires; ils avaient réussi à obtenir la réduction des heures de travail, et d'autre part, avaient perdu leur statut de "wage-leaders". Toutefois, le nombre des employés passait de 124,000 en 1950 à moins de 95,000 au moment de la grève de 1966. De plus, les employés du rail ne jouissaient pas d'avantages sociaux comparables à ceux des travailleurs de l'industrie.

On ne peut suivre l'évolution des salaires et de l'emploi dans le rail et la bien comprendre qu'en la mettant en relation avec la moyenne générale. On découvre alors une régression très nette de la position des travailleurs de l'industrie ferroviaire par rapport à celle de leurs confrères dans les autres secteurs. (Cf. tableaux I et II)

Tableau I			
Indice			
Année		Indices	Ensemble
1939	1	100.3	100.3
1954	2	137.8	137.8
1955	2	137.8	141.7
1963	2	165.9	192.5
1965	2	211.3	210.1

Tableau II			
Emploi			
Année		Indices	Ensemble
1939	1	60.1	60.1
1954	2	109.9	109.9
1955	2	112.5	112.5
1963	2	124.6	124.6

1) indice 1913 - 100
2) indice 1949 - 100

Tableau III

Salaire dans frais d'exploitation

1939	60.2
1954	58.3
1955	57.4
1963	53.1
1965	52.4

Tableau IV

Années	Dépenses	Total
1948	450	4521
1950	440	4510
1954	437	4771
1957	3372	4821
1958	4150	4720
1965	3038	3323

Par ailleurs, la compagnie de son côté poursuivait et même accélérerait son programme de modernisation pour maintenir et améliorer sa position concurrentielle par rapport aux autres entreprises de transport. Cet effort d'adaptation se manifesta concrètement par l'utilisation

* Statistiques tirées de l'Annuaire du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine. 1940: pp. 559, 710; 1950: pp. 761, 762; 1963-1964: pp. 753, 761, 798; 1967: pp. 810, 824, 860.

de l'électronique dans les cours de triage, l'introduction de plusieurs nouveaux types de wagons, la généralisation de l'emploi des locomotives diesels. (Cf. tableau IV)

Un autre aspect très important de cette campagne consiste dans l'intégration des divers moyens de transport (rail, route, eau) pour assurer la livraison la plus rapide au meilleur coût. Ce service a été rendu possible par la mise en opération des "containers" et de la technique "piggy-back".

Ces divers éléments ont entraîné une baisse de l'emploi et une diminution de la part des salaires dans les frais d'exploitation (Cf. tableaux II et III).

Par ailleurs, du côté des syndicats, on n'assiste à aucune modification des structures ni à des changements importants dans le leadership; ce n'est qu'en septembre 1965 que Frank Hall annonce sa retraite.

Toutefois, on préparait avec soin les négociations pour la convention collective de travail qui devait entrer en vigueur en 1966. Dès le mois d'octobre 1965, encouragés par le succès de leurs confrères de la voie maritime, les syndicats formulaient des demandes qui tournaient autour d'une augmentation moyenne de 30% pour les salaires, d'une amélioration des bénéfices marginaux et de l'introduction de clauses de sécurité d'emploi. Cependant, pour la première occasion depuis vingt-trois ans,

ils ne présentaient pas un front commun. Les hommes de métiers, la Fraternité canadienne des Cheminots (CBRT) et les employés résiduels menaient de façon séparée les négociations.

Dès octobre, la campagne de maraudage de la CSN débute. Par ailleurs, les négociations traînent en longueur et les employés s'impatientent; des grèves sauvages éclatent à Pointe-St-Charles. Finalement, le 26 août, l'ordre de grève générale est donné; le Parlement vote le bill C-230 qui ordonne le retour au travail et l'arbitrage obligatoire; quelques jours plus tard, monsieur Pearson annonce la création de la commission Woods.

Ces diverses interventions étatiques soulignent la place prépondérante du gouvernement en ce qui concerne tous les problèmes du rail. En plus de son rôle d'arbitre dans les conflits ouvriers, il a mis de l'avant une politique générale du transport par rail. Il se charge d'une partie des tarifs ferroviaires de certaines classes de marchandises transportées entre des régions déterminées du Canada et à l'intérieur de ces régions:

- pour toutes les marchandises transportées dans les Maritimes, ou expédiées à l'extérieur des provinces de l'Atlantique;
- la subvention du pont-rail Est-Ouest réduit les coûts de transport de certaines classes de marchandises entre ces deux régions;

- la loi sur la réduction des taux de transports de certaines classes de marchandises, qui diminue la hausse des taux prescrite en 1958 par la Commission des transports du Canada.

De plus, par le bill C-231, issu des recommandations de la commission McPherson, l'Etat a établi une procédure qui permet au CPR et au CNR d'abandonner certaines lignes non-rentables. Il voit aussi à fixer un tarif maximal pour un expéditeur qui n'a pas d'autre choix pratique que d'expédier ses marchandises par chemin de fer.

Ce soutien légitime encore plus le rôle que le gouvernement s'attribue dans la solution des problèmes ouvriers qui frappent un secteur d'une importance aussi vitale. Toutefois, l'intervention de ce tiers dans les relations syndicales-patronales est orientée vers des objectifs différents de ceux des organisations en conflit et vient modifier leur stratégie, le plus souvent à l'avantage de la compagnie; cette dernière peut, en effet, laisser traîner les négociations en longueur, sachant qu'en dernier recours, l'Etat va jouer le rôle d'arbitre.

3. Chronique du conflit

C'est dans le contexte décrit plus haut que va se manifester l'affrontement entre la CSN et les internationales. La chronique du conflit nous permet de suivre le déroulement des événements et par là,

s'avère utile pour la suite de notre propos; en effet, elle favorise l'intelligence de la section analyse, qui lui a d'ailleurs emprunté de nombreux éléments. Soulignons également que pour des raisons de clarté de l'exposé, il s'est révélé avantageux d'opérer des regroupements d'informations en fonction de l'action de chacune des parties; en effet, ce fractionnement de la chronologie générale des événements nous permet une meilleure saisie de la démarche des organisations en cause (CSN, internationales, compagnie, gouvernement).

C'est au mois de septembre 1965 qu'un groupe de travailleurs des usines Angus se rend aux bureaux de la CSN. Ils exposent la situation syndicale qu'ils subissent, leur désir de se débarrasser des internationales et de joindre les rangs de la CSN. On les réfère à un homme d'expérience qui occupe alors la fonction d'organisateur en chef à la Fédération de la Métallurgie, une des sections les plus puissantes de la Confédération.

Ce dernier refuse d'abord de croire aux dires des "rebelles" sur le fonctionnement des Fraternités et sur la généralisation de l'insatisfaction chez leurs membres.

Mais il ne ferme pas complètement la porte et leur recommande de venir en plus grand nombre la fois suivante. Rassuré sur le sérieux de ses interlocuteurs par la quantité de travailleurs qui se présentent à ce rendez-vous, il se décide alors à passer à l'action.

Il mène une enquête qui porte sur quatre points: la possibilité légale de déplacer les internationales, laquelle il estime entière, étant donné que la loi ne définit pas l'unité de négociation; le degré de maturité des ouvriers des usines Angus; le sérieux des plaintes exprimées et enfin la capacité de la formule syndicale de la CSN d'améliorer la situation des travailleurs en cause. Satisfait sur tous les points, il présente une recommandation favorable à l'exécutif de la CSN.

Il obtient le feu vert. Pour bien comprendre toute la portée de cette décision, il faut tenir compte du fait que la CSN était déjà engagée dans une opération du même type à Radio-Canada; que d'autre part, dès le début de 1966, dans deux mois à peine, la centrale compterait la moitié de ses effectifs occupés à des négociations qui, déjà, s'annonçaient spécialement difficiles; enfin, que, dans le rail aussi, on discutait du renouvellement de la convention collective sur la base de revendications syndicales assez importantes.

Finalement, il fallait s'attendre à une très forte résistance des "internationales" dans ce secteur qu'elles considéraient comme leur chasse gardée.

Nommé responsable pour Angus, le permanent de la Fédération de la Métallurgie pose alors ses conditions aux travailleurs qui demandent l'appui de la CSN. La campagne d'organisation, dans son entièreté, doit

être menée par les travailleurs eux-mêmes; personne ne sera rémunéré, y compris les membres de l'exécutif provisoire, sauf lorsqu'ils doivent perdre des heures de travail. Enfin, tout le monde devra se soumettre à une discipline sévère. Ces mesures visent de toute évidence à assurer des cadres à ces novices de l'action syndicale. Leur enthousiasme pouvait tout autant compenser pour leur inexpérience qu'en multiplier les effets.

Toujours dans l'idée de former et d'encadrer ces éléments dynamiques, la CSN leur fit suivre très tôt, des cours d'éducation syndicale. De la philosophie du mouvement ouvrier aux règles de procédure, les "sécessionnistes" eurent l'occasion d'évaluer les lacunes de leurs unions et d'apprécier les avantages qu'entraînerait leur affiliation aux syndicats nationaux.

Règles de discipline strictes, cours d'éducation syndicale, réunions fréquentes entraînèrent bientôt une grande cohésion parmi le groupe des militants de la CSN à Angus. Cette solidarité trouvait également support dans leur volonté commune de se débarrasser de "la dictature des internationales".

Puis arrive la période d'élection de l'exécutif provisoire; il y a contestation au poste de président. Un ancien de l'IBEW qui a eu des difficultés dans son union jouit du support d'un fort groupe de nouveaux-venus comme lui et l'emporte sur un militant de la première heure.

Cet événement revêt une certaine importance; le CTC table sur le fait que la "CSN est allée chercher des hommes qui étaient noirs pour l'internationale" tandis qu'à la CSN, on accepte mal que le président fasse imprimer et distribuer sa carte de visite personnelle. Par ailleurs, il ne semble pas faire preuve d'une activité débordante. Profitant alors d'une vacance à l'exécutif, un militant fait son entrée à l'exécutif comme secrétaire général. Protégé et guidé par le permanent de la Fédération, il met peu de temps à s'assurer du contrôle réel du syndicat.

Parallèlement, à un autre niveau de l'activité syndicale, les militants font signer des cartes d'adhésion à la CSN. Ils emploient la formule du porte-à-porte, mais le gros du recrutement s'effectue dans les groupes de travail ou de tavernes. Fait à noter, il faut quelque semaines avant qu'on supprime l'improvisation, la signature sur n'importe quel bout de papier; alors, on numérote les cartes et on en centralise la distribution. A ce qu'il semble, certains ont profité de ce manque d'organisation pour garder le \$2.00 de cotisation; mais on cite les noms de certains autres qui ont versé de leur poche et forgé des signatures pour gonfler le dossier à présenter au CCRO.

Milieu janvier toutefois, le système de cartes est rodé; l'organisateur en chef avertit les militants que la date limite pour une demande d'accréditation approche et qu'il n'y a pas assez de signatures pour se rendre devant le CCRO. On assiste alors à une activité fébrile

de la part des agents recruteurs de la CSN qui font remplir près de six cents cartes en moins de deux semaines. Début février, "le Syndicat national des usines de Chemins de fer" fait parvenir au Conseil Canadien des Relations Ouvrières une demande d'accréditation officielle pour les Ateliers Angus.

Du côté des internationales, on a réagi dès que des rapports ont indiqué la présence d'organiseurs d'un syndicat rival. Le Congrès du Travail du Canada se charge de convoquer une réunion des principaux responsables des unions du rail. Lors de la rencontre, ces derniers décident de la création d'un comité conjoint dont la mission consiste à étudier la situation syndicale dans le rail au Québec, d'y découvrir les points de tension et les sources d'insatisfaction, et enfin de scruter la propagande de la CSN et en découvrir les faiblesses. La responsabilité de toute l'opération revenait à un permanent du CTC, autrefois du CBRT; il devait faire rapport au "CRLEA", le Canadian Railway Labour Executive's Association.

Il faut toutefois noter que c'est le CTC qui a servi de catalyseur à cette action de ses affiliés. Par ailleurs, la centrale a laissé voir son désir de ne pas être identifiée avec ces syndicats sur lesquels elle n'exerce que peu de contrôle; en effet, les unions en cause ne sont pas affiliées aux infrastructures du Congrès, le Conseil du Travail de Montréal et la Fédération des Travailleurs du Québec.

D'ailleurs, le Monde Ouvrier, journal de la FTQ, laisse voir dans certains articles comment l'organisme ne s'engage pas dans le conflit contre la centrale rivale, la CSN et même qu'elle se désolidarise des syndicats du rail.

- " et à des syndicats internationaux sexagénaires de l'industrie ferroviaire. Pour ce qui est d'eux, la FTQ serait bien en peine de s'y retrouver, puisqu'elle y compte un nombre infime d'adhérents". (115)
- "La plupart des observateurs s'entendent pour conclure que les ouvriers dirigent leur colère autant sur les syndicats que sur la compagnie". (116)
- "A Radio-Canada, et chemins de fer, la CSN semble avoir réussi à un certain moment à rallier une majorité de travailleurs soit à l'intérieur du Québec, soit d'un atelier du CNR ou du CPR". (117)

Aussitôt que formé, le comité conjoint entreprend son travail de recherche, isole les causes du malaise et formule des recommandations; il semble même qu'il ait produit une quarantaine de rapports au cours de ses neuf mois d'existence. On y soulignait plusieurs problèmes: que les négociateurs ne retournaient pas devant les membres, que le comité décide tout, tout seul, qu'on ne tient pas assez compte du local.

115 Monde Ouvrier, janvier-février 1966.

116 Monde Ouvrier, août 1966.

117 Monde Ouvrier, décembre 1966.

On met aussi sur pieds un autre comité, consacré celui-là à la lutte contre la CSN; on détache environ vingt-cinq militants syndicaux avec un salaire qui varie de cent vingt-cinq à deux cents dollars par semaine, versé directement par le bureau-chef de chaque union. Les Carmen, le plus gros syndicat, ne sont pas entrés à fond de train dans la lutte; par contre, l'IBEW (International Brotherhood of Electrical Workers) semble y avoir attaché beaucoup d'importance.

La tâche principale des agents consistait à faire signer une double formule; dans la première partie, l'employé continuait à reconnaître son ancien syndicat comme agent négociateur; dans la seconde, il signait sa résignation du syndicat maraudeur. La campagne semble avoir obtenu un certain succès, même si on ne laisse pas accès aux chiffres. Ils interprètent ce phénomène en disant que les employés signaient CSN sans savoir ce qu'ils faisaient ou pour faire peur aux internationales; qu'on n'avait qu'à leur expliquer la situation et les changements envisagés pour qu'ils reviennent. Notons par ailleurs que pour l'ouvrier, le meilleur moyen pour garder son adhésion réelle secrète, consiste à signer pour les deux syndicats jusqu'au moment du vote.

Toutefois, ce n'est qu'au milieu de février que Labor, le gros journal syndical dans le rail, souligne la tentative de la CSN; qu'à la fin mars que le CTC commence à publier une série de feuillets dont certains dénoncent la CSN comme séparatiste, mais d'autres informent les membres sur le cours des négociations. Car, parallèlement à leur lutte

syndicale, les syndicats étaient engagés dans une rude bataille contre la compagnie.

Les négociations s'ouvrent en octobre et les syndicats se divisent en trois groupes plutôt que de négocier tous ensemble comme d'habitude. En février, les sept "résiduels" demandent l'établissement d'une commission de conciliation et, en mars, c'est au tour des métiers. La conciliation traîne en longueur; en mai et en juin, des grèves sauvages éclatent à Pointe-St-Charles. Pointe-St-Charles joue le même rôle dans le réseau du CNR qu'Angus dans celui du CPR; là aussi, la CSN a entrepris une campagne de recrutement, qui n'est pas sans quelques rapports avec ces arrêts de travail que désapprouvent les dirigeants des internationales.

En août, on accepte d'aller en grève; on débraye en septembre, le gouvernement oblige le retour au travail et impose l'arbitrage obligatoire. Quelques semaines plus tard, le CCRO déboute la CSN en se fondant sur les unités pan-canadiennes de négociation et la jurisprudence qui s'y rapporte; cette dernière, qui a déjà subi le même sort à Radio-Canada, retire alors les demandes d'accréditation pour la région Atlantique du CPR (faite en mars) et pour Pointe-St-Charles (faite en août).

Le conflit s'est également manifesté sur le plan politique; CSN comme CTC ont organisé des "lobbies" auprès des députés fédéraux; Frank Hall a soulevé la menace d'une grève générale du rail si on fractionnait l'unité de négociation; la CSN s'est retirée de tous les organismes

fédéraux... Après le jugement, le gouvernement fédéral a présenté le projet de loi C-186 qui propose des modifications à la composition et au fonctionnement du CCRO et la possibilité de fractionner les unités de négociation.

Au niveau de la presse, toutefois, on n'a pas tellement parlé de ce cas de conflit intersyndical, préférant décrire la situation à Radio-Canada, dont la CSN d'ailleurs tente de faire une cause-type. Une exception notable: le Quartier Latin, journal des étudiants de l'Université de Montréal, consacra un long reportage à Angus; ce numéro fut d'ailleurs distribué aux travailleurs (24 février 1966).

Quant à la compagnie, ses procureurs ont déclaré devant le CCRO: "notre compagnie n'est pas ici aujourd'hui pour essayer de soutenir qu'en ce qui nous concerne un syndicat devrait être reconnu de préférence à l'autre. En ce qui concerne la Compagnie, nous croyons que nous n'avons pas la prérogative de nous impliquer en rapport avec cette demande et que ce n'est pas dans notre intérêt. Toutefois, nous sommes très inquiets quant à l'agencement de l'organisation syndicale aux chemins de fer. En d'autres termes, nous sommes inquiets de ce que nous concevons comme la fragmentation d'un élément de négociations qui depuis plusieurs années s'est montré viable, qui a semblé bien travailler pour les hommes et a certainement permis aux chemins de fer d'exploiter leur réseau ferroviaire".¹¹⁸

¹¹⁸ Extrait d'un bulletin spécial de la Division no 4.

De plus, le 20 février 1968, dans une entrevue télévisée, le président de la CSN accusait le CPR de monter, avec le NPD et le CTC, un puissant "lobby" contre l'adoption du bill C-186.

Mais la situation s'avère plus complexe à analyser en ce qui regarde son rôle dans le déroulement de la campagne de recrutement. Des militants de la CSN accusent les agents des internationales de s'être vantés de leurs excellentes relations avec les contremaîtres, pour intimider les travailleurs; on laissait entendre que la Compagnie n'était pas neutre dans le conflit.

Par ailleurs, d'autres recruteurs de la CSN disent que certains contremaîtres avaient en secret signé leur carte d'adhésion; que les niveaux plus élevés de la direction faisaient montre d'une impartialité à toute épreuve. De toute façon, ils ne semblent pas tellement au courant de l'attitude de la corporation comme telle. Quant aux agents des Fraternités, ils déclarent qu'il est probable que la Compagnie souhaitait le maintien des unités nationales et de l'accréditation de syndicats avec lesquels elle avait une longue expérience de négociation.

Des militants CSN dynamiques mais difficiles à encadrer; des unions internationales qui commencent à prendre conscience de certains problèmes mais dont les efforts sont concentrés sur la lutte contre le malfaillage; une compagnie dont le rôle réel reste difficile à évaluer. Une fois mis en place les éléments du conflit, il faut maintenant voir comment on est parvenu à régler la crise.

Le CCRO a débouté la CSN en s'appuyant sur le principe des unités nationales de négociation et la jurisprudence qui s'y rapporte. De plus, elle a statué que les membres des "Railway Clerks" ne pourraient de toute façon être incorporés à l'unité de négociation proposée par la CSN. D'ailleurs, Gérard Picard, représentant de la CSN sur le Conseil, a admis dans son jugement minoritaire que la situation spéciale du rail ne permettait pas la représentation sur la base de l'atelier et que l'on ne saurait autoriser le fractionnement de l'élément de négociation qu'en fonction d'unités régionales.

4. Analyse

Cette section, tant par sa longueur que l'importance de son contenu, constitue la plaque tournante de la section consacrée à l'étude du cas Angus. Il convient donc avant de dégager les principales constatations qui en forment le corps, d'exposer les hypothèses et le cadre théorique à partir desquels on y est parvenu et aussi de préciser les règles méthodologiques qui ont inspiré la cueillette et le traitement des informations.

La recherche a fait de larges emprunts théoriques aux travaux du sociologue américain Talcott Parsons. Ce dernier interprète tout système social en termes de quatre fonctions essentielles qu'il doit remplir pour assurer son maintien en tant que tel. L'adaptation consiste en

un processus par lequel l'organisation tire de son environnement les ressources nécessaires à son bon fonctionnement; la poursuite des fins est constituée par l'ensemble des mécanismes qui permettent de fixer et d'atteindre les fins propres au système; l'intégration vise à aménager les conflits internes qui surgissent à propos des buts ou de la stratégie; le maintien des "patterns" assure la légitimation de l'organisation auprès des membres et de l'environnement.

Il doit exister un équilibre entre chacune de ces fonctions, sinon le système se trouve remis en question. Dans le cas d'un syndicat, le changement d'allégeance peut constituer, aux yeux des acteurs, un moyen de rééquilibrer l'organisation. L'union peut également s'avérer perméable au maraudage, même si elle maintient son équilibre interne, dans la mesure où cela l'empêche de s'adapter à son environnement.

Toutefois, pour nous assurer une vérification bibliographique de nos indicateurs, nous avons analysé et utilisé certains grands thèmes de la sociologie industrielle: cotisation, démocratie et autonomie, griefs et conventions collectives, éducation syndicale, valeurs.

Une fois cette théorie rendue opératoire dans un schéma d'entrevue, il restait à trouver des informateurs. Nos ressources (temps, argent, personnel), comparées à la taille de l'entreprise, interdisaient de songer à établir un échantillon scientifique. Une hypothèse méthodologique (qui s'appuie d'ailleurs sur de nombreuses constatations empiriques)

devait permettre de remédier à la situation. S'inspirant des découvertes sur les leaders d'opinion, elle veut que ce soient les agents recruteurs de chaque union qui aient défini la situation pour l'ensemble des travailleurs et que ce soit à partir de leurs arguments que les membres aient formé leur jugement. En ce sens, les entrevues d'organiseurs permettent de tâter le pouls de la masse des membres. Pour des circonstances diverses et incontrôlables, toutefois (maladie, vacances, refus), l'objectif de la campagne d'interviews ne fut atteint qu'aux deux tiers.

A. Cotisation syndicale

Ce thème a été retenu pour sa valeur propre et aussi pour les relations qu'on peut établir à partir de là, avec la fonction d'adaptation du système social. Quant aux indicateurs, personne ne se surprendra du choix: montant, répartition, mode d'administration, usage. Ici encore, il faut tenir compte du mode d'association assez spécial des employés du rail. La cotisation varie beaucoup selon les unions surtout à cause des diverses assurances: maladie, mortalité, fonds de pension. Toutefois, dans tous les cas, elle est perçue à la source et une bonne partie du montant est administrée par le bureau-chef aux Etats-Unis.

Pour les agents de la CSN, l'usage de la partie locale des "dues d'union" sert à deux fins principales: l'administration générale du local (papier, timbres, mobilier...) et plus spécialement aux rémunérations

des officiers syndicaux"qui se font des réunions entre eux autres puis qui se votent des vingt-cinq piatres".

On comprend alors l'interprétation qu'ils donnent à la situation, après une telle description. Ils considèrent que le local n'a pas assez d'argent pour fournir des services à ses membres, même si beaucoup d'entre eux insistent pour dire "qu'ils en ont en masse pour ce qu'ils font avec".

De cette interprétation, ils font découler leurs arguments contre les internationales, sur cette question des cotisations. Les membres ne reçoivent pas de services pour l'argent qu'ils sont obligés de donner. De plus, une bonne partie des sommes versées par ces travailleurs québécois prend le chemin des Etats-Unis. La solution ressort, très nette: adhérons à la CSN ! C'est une union canadienne, l'argent va rester ici et donc il pourra être utilisé pour fournir des services.

Les "libérés" des internationales n'envisagent pas la situation sous le même angle. Leur description de la situation est la même: la partie locale passe toute dans l'administration de la loge (ils insistent moins sur l'aspect salaire, sauf certains pour en montrer le caractère dérisoire).

Ils interprètent la situation en des termes assez durs: "nettement insuffisant", "qu'est-ce que tu veux faire avec des montants de

même"... et admettent facilement, ce qui concorde avec leur description de l'usage, que le local ne dispense pas beaucoup de services à ses membres. Le gros de leur argumentation, toutefois, consiste à détruire les prétentions de la CSN sur l'accaparement par les Américains de l'argent des travailleurs canadiens; carnets de chèques en main, ils prouvent que l'argent revient ici pour y être déposé dans une banque canadienne.

Cette manoeuvre semble avoir obtenu un certain succès, car elle mettait en pièces des déclarations qu'avaient faites beaucoup d'organiseurs de la CSN. D'ailleurs, le fait que ceux-ci avouent avoir employé comme principal argument le manque de services montre bien que l'autre avait perdu sa force.

Toutefois, chacun des deux groupes déclare que la question des cotisations n'a presque pas eu d'incidence dans le conflit, que "ça n'a pas compté tellement", "que ce n'était pas cela plus que d'autres choses", "que c'était un écoeurement général".

Certains organisateurs des Fraternités ont par ailleurs fait remarquer que l'imposition de la perception de la cotisation à la source a privé les unions du "feed-back" de leurs membres, leur a enlevé un excellent baromètre de la ferveur syndicale de la base. Quant à ceux de la CSN qui ont critiqué ces aspect, ils y voient une pratique abusive de syndicats, qui, à leur avis, ne représentent pas la majorité des travailleurs d'Angus.

B. Griefs et conventions collectives

Ce thème a revêtu une grande importance dans les études sur le syndicalisme. L'influence du contenu de la convention collective sur la satisfaction des membres par rapport à leur union, n'est plus à démontrer dans le contexte du syndicalisme nord-américain. Quant aux griefs, ils s'avèrent un élément par lequel les travailleurs peuvent vérifier la capacité de leur organisation à leur donner justice quand ils se sentent lésés dans leurs droits.

Ce thème, pour des raisons particulières à Angus, ne présente pas tout l'intérêt qu'on en espérait au début. Les circonstances qui peuvent expliquer le rendement pour le moins ordinaire des questions qui tournent autour de ces problèmes peuvent se ramener à deux. La première, c'est qu'on voulait surtout dégager l'influence de la dernière convention précédant le conflit sur celui-là; or le dernier contrat collectif de travail, au moment de la campagne d'entrevues, remontait déjà à trois ans; de plus, il ne présentait, semble-t-il, aucune clause qui permette de le distinguer de la série d'accords qui se sont succédés depuis la grève de 1950. D'autre part, une difficulté supplémentaire venait compliquer la situation; une autre convention avait été négociée, dès octobre 1965, très exigeante par rapport à la précédente (des hausses de salaire de 30%). Telle situation avait conduit à la grève de 1966. Le cas des "résiduels" s'était réglé au cours de la période de médiation fixée

par le bill C-230; toutefois, les métiers, contre les recommandations de leurs dirigeants, s'étaient rendus jusqu'à l'arbitrage obligatoire, dont le jugement n'avait d'ailleurs pas encore été rendu. Compte tenu de ces remarques, les résultats obtenus valent qu'on les analyse un peu plus, pour leur valeur propre et aussi pour voir les relations qu'ils entretiennent avec ceux des autres sections.

Du côté de la CSN, on dit que l'accent portait surtout sur les salaires; quant à l'augmentation obtenue, on la voit comme ordinaire ou habituelle, avec une nuance péjorative. Quant aux autres clauses, on parle bien des congés, mais pour dire qu'ils constituaient le seul gain, et que, par ailleurs, en pratique, il ne changeait pas grand chose.

Tous affirment que cette convention eut une influence assez faible sur le conflit; que comme telle, elle valait bien les autres; que les autres toutefois avaient contribué à les faire baisser dans l'échelle des salaires. Ils s'expliquent assez facilement que l'action du syndicat porte surtout sur les clauses monétaires, mais ajoutent qu'ils la considèrent insatisfaisante sur tous les points; que leur union ne vaut rien comme instrument de revendication.

Phénomène assez intéressant à noter, les organisateurs des unions internationales décrivent la situation dans des termes semblables à ceux employés par leurs rivaux: plus, ils l'interprètent de la même façon. Ils marquent par là une insatisfaction, à ce qu'il semble, assez

répandue à Angus, par rapport à l'incapacité relative des syndicats du rail à les ramener à une position de "wage-leaders". Il faut noter qu'une très forte partie des employés d'Angus ont assez d'ancienneté pour se rappeler ces jours plus favorables; nos informateurs comptent en moyenne une vingtaine d'années de service.

Quant aux griefs, la situation apparaît beaucoup plus complexe. Il ressort des entrevues que selon les unions, la procédure réelle des griefs n'est pas la même, ni le zèle déployé pour les mener à terme. Par ailleurs, beaucoup des informateurs ont aussi mené leur travail d'organisation à Pointe-St-Charles, où la situation n'était pas la même qu'à Angus.

Toutefois, les deux groupes s'entendent sur une description commune du type de grief le plus fréquent: l'ancienneté. Cela se comprend facilement quand on songe à la complexité des clauses d'ancienneté au CPR; on peut jouir d'une priorité sur un emploi mais en tenant compte de toutes sortes de clauses: région, qualification... Quant à l'origine des griefs, les deux parties s'entendent à nouveau pour reconnaître qu'il n'y a pas de département qui en fasse plus que les autres. Par rapport à leur incidence sur le conflit, la CSN l'estime légèrement supérieure à l'importance assez faible que leur voit jouer la partie adverse; mais les différences se révèlent trop minimes pour en tirer une interprétation quelconque.

La question qui permet de discriminer maraudeur et maraudé, c'est la description de la procédure de griefs. Pour les agents de la CSN, les délégués d'atelier jouissent de faveurs de la part des contre-maîtres, spécialement d'une exemption de travail à peu près complète. Pour maintenir ces privilèges, ils se montrent très timides lorsqu'un membre soumet un grief; d'ailleurs, les plaignants n'ont pas le droit d'assister à la réunion entre contremaître et délégué. Comme presque toutes les plaintes sont rejetées ou reléguées aux oubliettes, plus personne n'en fait. "Pourtant, c'est important pour un homme d'avoir justice, puis que son délégué le défende".

Les représentants des internationales lors de la campagne de maraudage avaient déjà, pour la plupart, occupé le poste d'agent de griefs; grâce à cette expérience, ils nous fournissent des informations de première main, ce que ne peuvent faire leurs adversaires. Les employés ne feraient pas la différence entre un grief et une simple plainte (carence sérieuse de l'éducation syndicale), n'oseraient pas signer une formule de grief et s'attendraient à ce que le délégué les défende même s'ils ont tort. Par ailleurs, procéder un grief constitue une espèce de négociation permanente; il faut mettre de l'eau dans son vin mais s'arranger pour gagner l'important, "pas donner un cheval pour un lapin". Donc, on admet implicitement une certaine insatisfaction des employés sous ce rapport.

En conclusion, cette partie nous fait voir des internationales assez faibles du côté de la poursuite des buts, au niveau des conventions collectives comme à celui des griefs. Cette situation ne semble toutefois pas avoir engendré à elle seule une insatisfaction assez forte pour justifier la tentative de maraudage de la CSN. Car on se montre conscient dans les deux camps de la valeur des clauses de séniorité et de sécurité d'emploi qu'elles procurent.

Il faut toutefois remarquer que nos informateurs comptent en moyenne vingt ans au service de la Compagnie; de ce fait, ils sont sans doute plus sensibles à de telles mesures. D'ailleurs, les agents des internationales n'ont pas manqué d'utiliser cet argument.

C. Autonomie

Parmi les facteurs qu'il convient d'étudier en regard d'un travail sur les conflits intersyndicaux, l'autonomie locale et la démocratie syndicale occupent une place de premier plan. On sait à quel point la sociologie industrielle s'est attachée à ces phénomènes; les chercheurs américains spécialement y ont consacré de nombreux efforts.

Pour le cas d'Angus, unité nationale de négociation, la distinction entre ces deux aspects de la réalité syndicale s'avère difficile; les informateurs ont facilement tendance à nous dire que l'absence d'autonomie entraîne l'absence de démocratie, et l'inverse. Mais, pour

classer ces réponses, il faut définir les termes; l'autonomie recouvre les règles formelles et la démocratie le fonctionnement réel; la première régit la part du local, la seconde celle des membres en ce qui concerne les prises de décisions.

Ainsi, en se basant sur ce critère, on a retenu comme indicateurs pertinents à l'autonomie: le mode de préparation des conventions, la composition du comité de négociation, l'échelon habilité à décider la grève et la distribution du fonds de grève. Rappelons, pour la bonne intelligence des lignes suivantes, que l'industrie du rail au pays est couverte par des unités nationales de négociation.

a) Mode de préparation des conventions

De toute évidence, dans la mesure où la convention collective constitue l'un des principaux éléments de la vie syndicale, l'autonomie du local en ce qui concerne sa préparation conditionne pour beaucoup son autonomie totale. Pour ce qui est d'Angus, les documents permettent de reconstituer le processus, lequel se déroule en plusieurs temps et à des niveaux différents. Le local soumet ses demandes à la convention internationale de son union, où l'on décide des revendications fondamentales à mettre de l'avant pour l'occupation précise en question. Par la suite, les diverses demandes sont comparées et intégrées dans une stratégie d'ensemble pour les métiers, au niveau de la Division no 4. Puis, toutes les unions du rail se composent une stratégie globale (quand c'est possible) à l'inté-

rieur du "Comité de négociation des syndicats associés des services ferroviaires non roulants".

Des informateurs CSN, pas un n'a pu décrire le processus d'une façon correcte; personne n'est même parvenu à une approximation convenable. D'ailleurs, presque tous avouaient très franchement leur ignorance complète des mécanismes en cause; ils soulignaient toutefois qu'on ne consultait jamais les membres et que tout était préparé en dehors de leur connaissance et de leur contrôle. Mais ils n'envisagent pas le problème surtout du côté de l'autonomie du local; l'aspect qui les frappe le plus, c'est l'absence de contrôle par les intéressés et donc le manque de démocratie qu'entraîne une telle formule.

Quant au mode de solution de ce problème, ils le voyaient unanimement dans le passage à la CSN. "Là, c'est le membre qui décide". A la CSN, selon eux, le fonctionnement est le suivant: les négociateurs viennent devant l'assemblée générale avec une liste de propositions, lesquelles sont examinées, débattues, approuvées ou rejetées par les membres du local.

Pour ce qui est des organisateurs des internationales, leur connaissance de la formule ne s'avère pas beaucoup plus satisfaisante que celle des agents de la CSN; un seul la décrit correctement même si les autres arrivent à des approximations qui pour s'avérer insuffisantes, sont marquées d'un degré de précision beaucoup plus grand que celles de leurs homologues de la CSN.

Toutefois, eux aussi expriment une assez forte déception vis-à-vis le manque de communication entre les membres et ceux qui sont chargés de préparer les négociations. Certains vont jusqu'à indiquer une préférence pour la formule de la CSN comme solution à ce problème.

Cependant, les informateurs qui paraissent le plus au fait de la question éliminent toute possibilité de trouver une solution de remplacement efficace; les principaux obstacles qu'ils soulignent sont le type d'entreprise et la taille de l'unité de négociation.

b) Composition du comité de négociation

Un autre élément essentiel de l'autonomie locale consiste dans la composition du comité syndical de négociation et donc, dans la part qu'y tient le local. Dans le rail, les pourparlers sont menés par "le comité de négociation des syndicats associés des services ferroviaires non roulants", lequel est formé des dirigeants supérieurs des unions concernées. Notons que ce groupement revendique pour tous les membres canadiens, dans les cadres d'une convention unique, qui s'étend à tous les pays (mais laisse place à des applications locales particulières, des "agreements").

On comprend alors que l'autonomie locale ne signifie rien à ce niveau. Déjà le mode de préparation des conventions laisse voir la primauté de la stratégie nationale sur les revendications locales; cet aspect continue de jouer au niveau de la composition du comité de négociation. On peut d'ailleurs relier cette logique à l'existence d'une unité

nationale de négociation.

Mais l'autonomie du local est encore réduite par un autre aspect de la composition du comité syndical de négociation; ce dernier, en effet, regroupe en temps normal des représentants de tous les syndicats du rail, ce qui diminue d'autant la liberté de manoeuvre de chacun, face aux nécessités de l'élaboration d'une stratégie globale. D'ailleurs, même quand cette unité est brisée, comme lors de la dernière convention, on se regroupe encore à un autre niveau; CBRT, métiers et résiduels qui forment leurs propres organismes.

Pas plus qu'ils ne connaissent vraiment les modes de préparation de la convention, les informateurs CSN ne sont en mesure de décrire convenablement et avec un peu d'uniformité, la composition de l'équipe des négociateurs. Après beaucoup d'efforts, on réussit à leur faire préciser que c'est la réunion des "general chairmen" de chaque union. Et, dès lors, leurs critiques portent quasi exclusivement sur tous les aspects du comportement du comité plutôt que sur les règles qui régissent sa composition, donc sur la démocratie plutôt que sur l'autonomie.

Les militants des internationales, qui, pour la plupart, ont occupé des postes de direction au niveau du local, sont plus sensibilisés aux problèmes de structures. Mais pour eux aussi le point important réside dans le fonctionnement concret du comité; d'ailleurs c'est sur cet aspect qu'ils devaient combattre les attaques de la CSN et ils l'avouent eux-mêmes, l'insatisfaction des membres.

c) Fonds de grève local

Les deux parties s'entendent au niveau de la description; il n'en existe pas (sauf chez les machinistes). Si des prestations de secours de grève sont versées dans certains syndicats, c'est sur l'ordre du bureau-chef aux Etats-Unis; d'ailleurs, les délais d'éligibilité sont tellement longs en regard de la durée maximale d'un arrêt de travail dans le rail qu'on n'en voit jamais la couleur, continuent ceux de la CSN. Les organisateurs des internationales renversent cette interprétation: les grèves sont forcément si courtes qu'ils ne voient pas la nécessité de prévoir des mécanismes de secours.

Par ailleurs, les recruteurs de la CSN estiment que le local devrait être doté d'une somme perçue à même la cotisation, dont les membres réunis en assemblée générale décideraient la répartition au temps et au moment requis.

Cette insistance, qui ne répond en rien à l'argumentation des organisateurs des internationales, semble découler des deux ordres de phénomènes. Le premier, c'est l'inexpérience syndicale locale des militants de la CSN qui, combinée aux cours qu'ils ont reçus, les fait déboucher sur cette formule. Mais on peut aussi y voir une volonté d'appropriation locale et de contrôle sur tous les aspects du syndicat.

d) Incidence de cette question

On voit bien que le fait que toute l'organisation syndicale dans le rail se soit modelée en fonction des unités "nationales" de négociation pose de sérieux problèmes du côté de l'autonomie locale. Devant les nécessités d'une représentation sur une base canadienne, l'importance qu'on attache aux problèmes du local diminue beaucoup. Il en va de même pour la Compagnie face à ses ateliers.

Toutefois, les effets qu'entraîne cette situation sont plutôt ressentis comme un manque de démocratie, du moins à Angus. On ne s'attache pas tellement à décrire des structures, qu'à dénoncer leur fonctionnement réel. Par exemple, on critique beaucoup plus le fait que le comité de négociation ne revienne pas devant les membres que le fait qu'il soit composé des seuls dirigeants canadiens des syndicats du rail.

On peut d'ailleurs comprendre que pour les membres qui ne participent que très peu aux activités syndicales, le manque de démocratie soit ressenti plus facilement que la complexité des structures de leur union. D'ailleurs, dans les cadres d'une convention "nationale", le rôle du local reste forcément très limité; son budget, en conséquence, ne lui permet pas de développer une vie syndicale et de vraiment prendre de l'importance aux yeux de ses membres. Ces derniers sont donc normalement plus critiques face à un manque de démocratie que face à un manque d'autonomie.

D. Démocratie syndicale

On peut deviner, à voir la façon dont nos informateurs traitent l'autonomie locale, que la démocratie syndicale, c'est-à-dire la place du membre dans le processus de prise de décision, revêt à leurs yeux une grande importance. Mais, dans la mesure même où l'autonomie ne signifie pas grand chose dans les cadres d'une convention "nationale", on ne sent pas la nécessité d'une vie syndicale intense au niveau du local. Cette faiblesse de l'organisation régionale, n'améliore en rien la situation des membres qui veulent avoir leur mot à dire dans leur syndicat.

Tous les indicateurs retenus pour sonder ce thème rendent bien; on peut même noter que l'on peut réinterpréter des réponses sur d'autres thèmes en fonction de celui de démocratie; le cas de l'éducation syndicale illustre bien cet avancé.

- a) Conflits internes quant aux objectifs de négociation et à l'acceptation d'un contrat.

Il faut interpréter cet item dès le départ pour bien comprendre la portée et la signification des réponses. Les membres ne sont que très peu consultés, tant pour le choix des objectifs que pour l'approbation des résultats de négociations. Aussi, beaucoup des informateurs ont-ils répondu qu'ils ne pouvaient pas en savoir gros là-dessus mais que d'après ce qu'ils voyaient...

Les supporteurs de la CSN remarquent plus facilement l'ignorance dans laquelle les tiennent leurs unions; certains, toutefois, vont plus loin et précisent que les diverses loges tirent chacune de leur côté, ce qui complique toujours toute l'affaire. D'autres attirent l'attention sur la fameuse pratique des augmentations au pourcentage qui joue au détriment des catégories les moins bien rémunérées. Par ailleurs, tous envisagent le syndicalisme industriel comme une façon de résoudre les diverses tensions dues à la multiplicité des organisations.

Chez les informateurs échantillonnés sur les listes des internationales, les réponses s'avèrent plus variées et plus nuancées. On décrit là aussi les conflits en termes de luttes entre loges, mais on précise que l'opposition et le dynamisme se retrouvent le plus souvent chez les Electriciens et les Machinistes (il faut noter que la plupart des informateurs proviennent de ces deux groupements). Certains ont même l'impression qu'ils traînent les autres, ce qui réduirait leur "bargaining power". Mais on assiste à un assez grand éparpillement au niveau des solutions; certains (IBEW surtout) préconisent la négociation séparée (en dehors de la Division no 4), d'autres une réduction à quelques grosses unions; il y a même un affilié à la Maintenance of Way qui appuie le principe industriel.

Ces réponses tendent à montrer l'influence de la structure de métiers par rapport aux problèmes en cause. Il se dessine même chez nos informateurs des internationales des clivages par rapport au syndicalisme de métier, de métier au sens large ou d'industrie. Mais, pour les gens de la CSN, qui sont également dans les syndicats de métiers spécialisés, l'unanimité règne sur le principe d'industrie.

Cet aspect ne semble avoir joué qu'un rôle mineur dans le conflit, et encore, seulement auprès de certains groupes. D'ailleurs, la propagande écrite ne traite pas du tout ce problème.

b) Comportement du comité de négociation

Il faut noter, dès le départ, que le comité de négociation, dans les internationales du rail, ne retournait pas aux membres (sauf lors de la dernière convention, et sous la pression de la CSN, nous avouent même les organisateurs de ces unions). On peut expliquer en partie cette façon de fonctionner par les difficultés de rejoindre tous les travailleurs impliqués dans l'unité nationale de négociation. Mais, peu importe comment elle s'explique, chez les agents de la CSN, l'absence de retour aux membres engendre plus que de l'insatisfaction, de l'exaspération: "C'est une vraie dictature", "ils s'arrangent entre eux autres avec la Compagnie puis le gouvernement, puis ça vient de s'éteindre", "qu'est-ce que tu penses de ça ? On apprend notre contrat en même temps que tout le monde par la radio, la

T.V. ou bien les journaux, puis on a rien à dire ? C'est une vraie dictature !" D'ailleurs, on a interprété le retour aux membres lors de la dernière convention comme une confirmation du bien-fondé des critiques de la CSN.

Quant aux organisateurs des internationales, ils font plus état de la Division no 4, dont la plupart leur union fait partie. Ils dénoncent l'incompétence de son personnel, ou son manque de détermination... Eux aussi reconnaissent que c'est la pression de la CSN qui a permis d'établir des relations plus démocratiques entre les négociateurs et les membres à l'occasion de la discussion du dernier contrat. Ils greffent d'ailleurs à cela une explication globale du conflit: "en fait les gars n'ont pas signé vraiment pour la CSN mais pour réveiller les internationales".

c) Les permanents et officiers syndicaux

Le but premier de cette question était d'explorer le type de relations qui existait entre la base et le sommet de l'organisation syndicale.

Elle visait aussi à découvrir si l'emploi de permanents qui ne sont pas issus de la base entraîne des tensions. Ce dernier aspect ne peut jouer dans le rail, où presque tous les employés syndicaux sont issus du rang.

Les organisateurs des deux centrales soulignent qu'on ne voit presque jamais les permanents; que tous les membres savent qu'ils proviennent de la base; quelques militants de la CSN expliquent même par là leur incompétence. Cependant, les deux groupes s'accordent pour dénoncer leur trop grand contrôle sur les destinées et l'action des unions; ils en jettent le blâme sur la formule d'élection.

En effet, le choix des dirigeants s'effectue par paliers; ainsi, les membres votent pour leur délégué d'atelier; les délégués d'atelier, à leur tour, sont seuls habilités à participer au scrutin pour les postes du niveau supérieur, etc... Ce mode d'élection comporte des avantages: économie de temps, d'argent... Mais d'autre part, il entraîne aussi des inconvénients; le principal, c'est que les membres ne connaissent pas leurs dirigeants sur lesquels ils n'ont d'ailleurs aucun contrôle.

Pensons au président canadien d'un syndicat international du rail. Pour rester en poste, il n'a qu'à soigner ses relations avec le réseau relativement restreint des dirigeants qui peuvent l'élire. D'ailleurs, l'opposition n'a pas la partie facile; pour rejoindre les mêmes gens, il faut organiser une tournée à travers tout le Canada, ce qui s'avère impossible en pratique. On se retrouve donc en pratique dans une situation d'inamovabilité des dirigeants des unions ferroviaires.

Mais ces reproches restent assez vagues et portent beaucoup plus sur des mécanismes que sur des individus. La critique se précise cependant quand il s'agit des délégués d'atelier; les agents de la CSN dénoncent tout particulièrement leur mode de relation avec les contremaîtres. Ces derniers exemptent les officiers syndicaux de tout travail ou à peu près et pour le maintien de ce privilège, les représentants seraient forcés de faire le jeu de la Compagnie dont ils reçoivent encore un salaire, contribuant au fonds de pension... Le commentaire le plus fréquent: "on ne peut pas servir deux maîtres à la fois".

Cette dernière accusation revient aussi dans le cas des permanents. Mais là, la description de la situation s'avère plus confuse: certains affirment que leur nom figure encore sur la liste de paye de la Compagnie; d'autres qu'ils sont éligibles au fonds de pension.

Quant aux organisateurs des internationales, on comprend qu'ils ne fassent pas descendre la critique jusqu'au niveau du délégué d'atelier; avant le conflit, ce sont les postes dans lesquels leur activité syndicale s'exerçait.

d) Participation des membres au syndicat

Unanimité au niveau de la description: la participation aux assemblées se révèle insatisfaisante, au moins par le nombre. Au niveau du pourquoi, on voit assez bien la "ligne de parti" trancher les deux

groupes. Pour les agents des internationales, le phénomène dépend de l'apathie des travailleurs et de la concurrence d'autres activités, en particulier la télévision; la situation se présenterait d'ailleurs de la même façon dans tous les syndicats.

Il y a deux organisateurs de la CSN qui formulent la même interprétation; les autres, toutefois, rejettent le blâme sur les procédures d'assemblée dont on se sert pour étouffer l'opposition et sur la façon dont ces réunions sont manipulées. On ne les annonce pas, on discute les points importants à la fin quand il ne reste que des amis dans la salle.

On peut constater que les deux versions ne s'excluent pas mutuellement; toutefois, on ne soulève jamais le problème de la langue d'assemblée. Or, ayant pu assister à une réunion régulière du local de l'IBEW, j'ai constaté qu'on y parlait surtout anglais; pourtant, la majorité des participants étaient francophones et tout le monde entendait le français. Donc les militants de la CSN, s'ils n'ont pas utilisé ces faits, ne les connaissaient pas ou ne leur voyaient aucune force de recrutement. D'ailleurs, on peut supposer que la même situation linguistique se retrouve dans le milieu de travail.

e) Congruence des décisions de la centrale

Avant que la CSN "essaie" de s'infiltrer, on ne connaissait que très peu le CTC. "On n'en entendait jamais parler". Certains ignoraient même complètement son existence, dont deux organisateurs des internationales ! Un bon indice de cette ignorance: beaucoup parlent de "la" CTC, un prononce même le tout à l'anglaise. Donc, identité des deux groupes, mais cette fois au niveau de l'ignorance.

On voit très vite, toutefois, que selon leur appartenance syndicale, nos informateurs n'ont pas été frappés par les mêmes aspects de la centrale. Pour les militants de la CSN, le CTC ne constitue pas un vrai syndicat: il n'a aucun pouvoir de décision, il doit se contenter de sa fonction de représentation. Il se trouve à la complète merci des internationales affiliées qui assurent son financement pour se donner une facade canadienne.

Par ailleurs, les organisateurs des internationales approuvent la politique générale du CTC. Mais ils critiquent sévèrement son appui au NPD; même les membres du parti affirment la nécessité de séparer le syndicalisme de la politique. Par ailleurs, il faut poser la question aux organisateurs de la CSN sauf deux exceptions pour obtenir leur avis, également défavorable, sur cet aspect du CTC qui, de toute évidence, les frappe moins que leur vis-à-vis des internationales.

f) Sort fait à l'opposition

Pour ce qui est de l'opposition en ce qui regarde les objectifs de négociation ou l'acceptation d'un contrat, il ressort qu'elle ne possédait pas de canaux d'expression. Mais il peut exister aussi une opposition au jour le jour, qui se manifeste dans les assemblées syndicales régulières par exemple.

Les recruteurs de la CSN dénonçaient avec vigueur les mécanismes de contrôle d'expression des opinions non-orthodoxes dans les unions internationales. Ils s'en prennent en particulier aux règles de procédure d'assemblée qui n'auraient été que des moyens pour les dirigeants du syndicat d'assurer leur contrôle de la réunion et de faire taire toute velléité d'opposition. "T'es hord d'ordre aussitôt que tu viens pour parler..." "C'est le marteau, puis la deuxième fois, le sergent d'armes". Certains s'attaquent même au "paquetage" d'assemblée, aux réunions convoquées presque dans le secret, etc...

Quant aux agents des internationales, ils déplorent l'attitude regrettable des membres (qui n'est pas pire que celle des autres syndiqués, ajoutent-ils aussitôt), attitude qui consiste à critiquer les décisions tout en s'abstenant d'assister aux assemblées où elles sont prises. Les procédures d'assemblée, par ailleurs sont là pour maintenir l'ordre et assurer les droits de tous; il faut parler au moment où l'ordre du jour le permet.

g) Incidence de cette question

Donc, le fonctionnement réel de ces syndicats écarte les membres de la prise des décisions qui les concernent. Ne retenons que le fait que le comité de négociation ne revenait pas devant les syndiqués (sauf à la dernière convention et à cause de la pression de la CSN reconnaissent les informateurs des internationales). Pensons aussi au mode d'élection des officiers d'union.

On pourrait caractériser la situation comme la dépossession de leur union par les membres au profit de son appropriation par les dirigeants. Cette situation a trouvé un terreau très propice dans la constitution des unités nationales de négociation; ce phénomène a évidemment accru l'importance de la coordination, donc du niveau de la direction. Dès lors, la tendance à la concentration du pouvoir a entraîné celle à la conservation de ce pouvoir; cela s'est même répercuté au niveau des délégués d'atelier.

D'autre part, la structure centralisée de ces unions ne laissait pas de canaux d'expression à l'opposition. Cette absence de contestation, tout autant qu'elle assure le maintien des détenteurs du pouvoir, ne leur permet pas de prendre le pouls de la base et donc d'intervenir pour calmer les insatisfaits. Il ne reste plus à ceux-ci que la solution de s'organiser en dehors des cadres de leur union, ce qui s'est produit lors de leurs recours à la CSN.

Par ailleurs, le style d'action syndicale de la CSN, du moins tel que décrit par ses organisateurs, met l'accent sur l'assemblée des membres. Ce sont eux qui décident de tout: les objectifs de négociation, la signature du contrat...

Par contraste avec "la dictature des Brotherhoods", l'image que la CSN présente d'elle-même apparaît comme une assurance de démocratisation. De plus, son insistance sur ce thème lui permet de rencontrer des insatisfactions concrètes de certains travailleurs, ces dernières se manifestant souvent par une antipathie personnelle pour certains dirigeants qui auraient selon eux, brimé leurs droits.

E. Education syndicale

Ce thème prend une importance toute particulière quand on tient compte des réponses qui ont été fournies aux questions sur le mode de préparation des conventions, ou sur la façon de négocier ou même sur les relations avec les permanents. L'ignorance sérieuse des mécanismes essentiels de son syndicat ne peut qu'engendrer un sentiment de manque de contrôle chez le membre; de plus, il ne peut rien répliquer aux arguments des recruteurs adverses lors d'une campagne de maraudage.

En ce qui regarde les cours que les observateurs ont suivis personnellement, on peut dégager certains traits généraux. Tous sont fort

heureux de l'expérience, à telle enseigne que la plupart déplorent de n'avoir pu aller plus avant dans le domaine. Mais un seul de nos observateurs avait eu l'occasion de recevoir ce genre d'enseignement avant l'éclatement de la crise à l'étude. On a vu plus haut comment la CSN a assuré la formation de ses militants; dans les rangs des organisateurs des internationales, le problème se posait avec moins d'acuité étant donné l'expérience qu'avaient la plupart d'entre eux des postes de direction dans leur syndicat. Toutefois, ils ont suivi certains cours à la FTQ, mais après le conflit.

Pour ce qui est de l'éducation dans le local, tout le monde s'entend pour déclarer qu'il n'y en a pas. L'IBEW a organisé des cours pour ses membres, mais ils portaient sur le perfectionnement de leur compétence professionnelle. D'autre part, exception faite d'une feuille des Machinistes "que tout le monde s'arrache" tous les journaux sont en anglais; au mieux, ils accordent un peu d'espace aux problèmes locaux d'Angus. D'ailleurs, à la lecture de quelques-uns d'entre eux, on voit qu'ils sont plus intéressés à l'aspect information événementielle qu'à l'éducation.

Quant à l'absence de programmes d'éducation syndicale dans le local, elle reçoit des interprétations diverses. Pour les organisateurs des internationales, c'est mauvais, c'est un point à changer.

Nos informateurs CSN semblent y trouver confirmation d'un projet bien orchestré des dirigeants des internationales pour garder le

contrôle absolu du syndicat; des membres non-éduqués se font déjouer plus facilement que les autres. D'ailleurs, ces militants établissent aussitôt des liens entre la politique d'éducation des internationales et le type de leadership qu'ils doivent subir.

F. Valeurs

Ce thème nous permet d'aborder sous divers aspects, les attitudes des informateurs face à l'entreprise, au syndicalisme et à la société. Fait curieux, les deux groupes ne se distinguent pas tellement l'un de l'autre dans ce domaine. Serait-ce que les deux organisations syndicales sont sous-tendues par les mêmes objectifs par rapport aux points mentionnés plus haut ? Cela s'expliquerait-il plutôt par une forte communauté de pensée entre organisateurs rivaux ?

Sur la place des travailleurs dans l'entreprise, les conceptions couvrent un éventail assez étendu. Tous s'accordent sur la nécessité d'être informés à l'avance, et même consultés en ce qui regarde les décisions de la compagnie qui peuvent affecter directement les travailleurs. Toutefois, on reconnaît que c'est l'argent des capitalistes qui fait fonctionner l'entreprise et que leur argent, ils peuvent le dépenser comme bon leur semble. Cependant, beaucoup croient qu'une politique de véritable consultation auprès des employés pourrait permettre à la compagnie d'améliorer son système; on cite même de nombreux exemples (très techniques) afin de démontrer le gaspillage qu'entraîne la politique actuelle.

Par ailleurs, sur le plan des attitudes face aux relations entre religion et syndicalisme, on retrouve une unanimité quasi parfaite. Pas question, dans la CSN comme dans les internationales, de mélanger des critères religieux aux normes plus proprement syndicales. "L'union, c'est pour tout le monde; on travaille tous pour la même compagnie". La question posée sur les valeurs religieuses, la réponse débordait le plus souvent les cadres du sujet et s'attaquait également à un type de syndicalisme qui serait associé à des considérations raciales; d'ailleurs, on expliquait son opposition par les mêmes raisons.

Notons à ce sujet qu'une lettre circulaire des Fraternités rappelait en des termes fort peu élogieux le passé catholique de la Confédération des Syndicats Nationaux, jadis Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada; d'ailleurs, presque tous les textes de propagande des internationales accusent leur rival de visées séparatistes. La CSN a contre-attaqué en retournant l'accusation contre ceux qui la formulaient; certaines constitutions des Brotherhoods en interdisaient ou en interdisent encore l'accès aux Noirs.

Quant à l'unité syndicale, une des valeurs avouées du mouvement ouvrier, on dit habituellement qu'elle augmente l'efficacité des organisations de travailleurs par un accroissement de la force de négociation. Mais, pour les informateurs d'Angus, d'une centrale comme de l'autre, cette relation ne se vérifierait pas.

La pluralité organisationnelle et son corollaire, la concurrence, obligent les unions à prendre grand soin de leurs membres, s'ils veulent les conserver.

Cependant, si les gens des Fraternités constatent que cela peut nuire (dans une certaine mesure) à l'organisation des travailleurs non-syndiqués, les propagandistes de la CSN, pour leur part, insistent sur la liberté de choix que seule peut assurer la pluralité.

L'influence du milieu sur le conflit, ou plutôt la vision qu'on s'en fait, nous permet de retrouver en gros la même homogénéité qu'aux deux niveaux mentionnés plus haut. Les deux parties ne reconnaissent que très peu d'influence aux pressions sociales sur l'évolution du conflit à Angus. En effet, la dispersion des travailleurs en termes de lieux de résidence éliminait les possibilités de jeu des élites paroissiales; la taille de Montréal et la multiplicité des problèmes qu'on y rencontrait fermaient la porte à toute intervention à ce niveau. D'ailleurs, les média de communication n'ont accordé que peu de publicité au cas d'Angus, préférant concentrer l'attention du public sur celui de Radio-Canada; cela peut d'ailleurs s'expliquer par le fait que la stratégie de la CSN accorde une plus forte publicité à ce dernier conflit.

Sur la forme que doit prendre l'action politique des syndicats: même si les Fraternités font partie du CTC et que certains de leurs organisateurs adhèrent au NPD, tous les informateurs répudient fortement la

formule selon laquelle une centrale appuie un parti quel qu'il soit (y compris le NPD). Ils préfèrent celle de la CSN qui consiste à faire des pressions sur les députés et le public en général, lorsque s'élève un problème particulier. D'ailleurs, on souligne facilement les inconvénients de l'action partisane: une défaite signifierait la venue d'une période difficile pour le syndicalisme; d'autre part, poursuivent nos informateurs, comment une organisation politique pourrait-elle intégrer les vues parfois contradictoires des syndiqués ?

Si l'on passe au mode préféré d'organisation du système économique, on peut, pour la première fois dans ce thème, discriminer l'échantillon total en deux groupes suivant la ligne de l'affiliation syndicale. Les membres de la CSN interrogés, fidèles à l'idée que la concurrence aide à l'efficacité qu'ils ont défendu pour ce qui concerne le syndicalisme admettent toutefois une surveillance de l'Etat sur le secteur privé, particulièrement en ce qui concerne les conditions de travail et de salaires. Près de la moitié d'entre eux demandent aussi la nationalisation des services publics.

Quant aux agents des internationales, sans doute à cause de leur plus grande exposition aux doctrines du NPD, ils ont du système une vision plus attentive qui leur permet d'en mieux intégrer les divers

mécanismes. Ainsi réclament-ils l'étatisation des services publics (pour eux comme pour ceux de la CSN, le Bell Telephone et le rail sont des exemples-types) mais ils se prononcent aussi en faveur du contrôle des prix, sans lequel les victoires syndicales ne seront toujours qu'apparentes.

Somme toute, les indicateurs que nous avons employés pour rejoindre les valeurs des organisateurs de chacune des centrales ne nous permettent pas de les distinguer tellement. Sauf pour ce qui concerne le mode préféré d'organisation du système économique, les différences s'avèrent mineures. Par ailleurs, c'est dans cette sous-section qu'on retrouve le moins d'homogénéité entre les militants à l'intérieur de chacun des deux groupes. On peut donc penser que le gros du conflit s'est déroulé à un autre niveau, où les différences s'avèrent plus nettement démarquées par l'appartenance syndicale.

5. Conclusion

Avant de conner une première interprétation du conflit, il convient de résumer les principales constatations, faites lors de l'analyse, puis d'examiner le contexte général dans lequel s'est déroulé l'affrontement intersyndical. On pourra ensuite étudier le cas d'Angus dans ses implications par rapport au syndicalisme dans le rail.

Si l'on passe en revue la liste des thèmes, on voit que la cotisation n'a jamais constitué un élément majeur du conflit; l'autonomie locale et la démocratie syndicale, au contraire, jouent un très grand rôle, d'autant plus que les membres étaient déjà inquiets de l'inefficacité de leurs unions du côté de la convention collective et des griefs; quant à l'éducation syndicale, le peu de cas qu'en font les internationales est un symptôme ou une cause du malaise qui a poussé certains de leurs membres à la CSN.

Mais, comme nous le faisait remarquer un de nos informateurs, "c'était pas une affaire plus que l'autre, c'était un écoeurement généralisé à cause d'un abandon généralisé". Il semble bien, en effet, que la plupart des unions du rail ait quelque peu négligé leur membership québécois.

"Among the international unions on the railways, there is a tendency to assume that their Quebec membership can never break away because they are locked in by national contracts and local certifications". (119)

Mais s'il s'avère utile de souligner les particularités de la situation québécoise, on peut aussi pousser plus loin l'analyse et découvrir des faiblesses organisationnelles dans ces différentes unions.

Evidemment, on peut expliquer la généralisation de l'insatisfaction par la tendance normale de l'élargissement des zones de mé-

119 John Crispo, International Unionism: A Study in Canadian American Relations, Toronto, McGraw-Hill, 1967, p. 45.

contentement, phénomène semblable à celui de l'élargissement des objectifs. Mais cette tendance ne saurait progresser vraiment sans trouver un support dans la réalité; on peut donc se demander si les internationales ne se sont pas quelque peu sclérosées au cours des années.

En effet, la situation s'est considérablement modifiée dans toute l'industrie des transports, et spécialement dans le rail. Les entreprises de chemin de fer, pour maintenir leur position concurrentielle, ont dû mettre de l'avant un audacieux programme de modernisation. Elles ont d'abord redéfini leur rôle face aux changements survenus et ont résolument décidé de s'adapter à toutes les demandes de la clientèle. Cela s'est traduit par une intégration des divers types de véhicules (camion, train, bateau), surtout avec l'arrivée des "containers". Mais l'effort a aussi porté sur l'introduction d'un équipement nouveau: locomotive diesel, radar, etc. qui a permis de réduire le personnel et de diminuer la part de la main-d'oeuvre dans les coûts d'opération. Il en résulte une baisse relative de la position des travailleurs du rail dans l'échelle des salaires au Canada.

D'autre part, les pressions des organisations syndicales constituent un facteur d'explication important, par rapport à ces changements; leurs revendications (la grève de 1950 marque un point tournant) ont contribué à pousser l'entreprise sur la voie de la rationalisation et de la modernisation de ses opérations. Mais les unions elles-mêmes se sont-elles réaménagées en conséquence ?

On a vu comment le mode d'élection des officiers syndicaux favorisait leur maintien aux fonctions de direction. Et, effectivement, une bonne partie du personnel dirigeant a réussi à contrôler les destinées des organisations en cause fort longtemps. Le cas de Frank Hall le grand chef, constitue l'illustration la plus frappante de ce phénomène. Avant de laisser la place à R.C. Smith, son successeur, il avait dirigé les travailleurs organisés du rail de 1947 à 1965, comme président du comité de négociation des non-itinérants.

On comprend mieux à ce moment que le sommet de l'organisation ne se soit pas engagé dans un processus de transformation des structures syndicales. Par ailleurs, ces changements ne peuvent que très difficilement être générés de la base. En effet, les complexités du mode d'élection rendent cette voie très difficile aux partisans d'un renouveau. Du même coup, elles éliminent un moyen facile de prendre le pouls de la base.

De la même façon, créer un mouvement de revendication interne aux structures s'avère une entreprise d'envergure.

En effet, les membres sont dispersés dans des locaux éparpillés sur tout le territoire canadien. On voit bien toutes les difficultés que cette situation entraîne par rapport à la coordination des efforts des éléments réformistes, difficultés encore multipliées par la division en plusieurs syndicats de métier.

Cela dit, les dirigeants peuvent résister à la pression des insatisfaits qui auraient surmonté ces obstacles et réussi à constituer un front de quelques ateliers; à partir du principe de l'unité nationale de négociation et de représentation, ils peuvent, s'ils conservent l'appui des gros ateliers, écraser une opposition importante mais qui n'aurait pas réussi à se bâtir une majorité à l'échelle du Canada. On voit, par là, que les "rebelles" même s'ils constituent la majorité dans un ou plusieurs ateliers, n'en demeurent pas moins prisonniers de l'Unité nationale de négociation. Cette dernière remarque, soulignons-le, ne s'applique pas seulement aux travailleurs québécois, mais à l'ensemble des travailleurs canadiens couverts par un tel système.

Mais, en 1965, il y a vraiment une agitation sérieuse à la base. Les syndicats non-itinérants sont scindés en trois groupes lors des négociations, ce qui brise une tradition de front commun vieille de 23 ans. Ce sont les ouvriers spécialisés qui ont amorcé la rupture; d'ailleurs, dans la décennie 1951-1961, le nombre d'employés de métiers spécialisés dans les ateliers de réparation ferroviaire a baissé de 23%.¹²⁰ De même, encouragés par les succès récents de leurs confrères de la voie maritime, les syndiqués réclament de fortes augmentations de salaire, de l'ordre de \$0.50 l'heure. On remarque un très fort militantisme, même chez les membres ordinaires; de fait, on a assisté à quelques

¹²⁰ Labor, XLVII, no 16, décembre 1965.

grèves sauvages puis à une grève générale après le refus du contrat.

C'est dans ce contexte de remise en question que des travailleurs d'Angus demandent à la CSN de venir mener une campagne d'organisation dans leur atelier. Ce n'est qu'après une enquête sérieuse que la centrale s'engage dans la lutte, sûre du mécontentement des ouvriers contre les internationales. D'ailleurs, il faut noter que nos informateurs, dans les deux camps, reconnaissent les mêmes défauts aux unions en place, mais ne parlent que fort peu des mécanismes et structures de la CSN, qu'ils ne semblent d'ailleurs pas connaître autant que ceux des Fraternités. Un autre indice du fait qu'on ne se trouve pas en présence d'une orientation positive à une autre centrale nous est fourni par les tentatives des travailleurs de l'Ouest de joindre les rangs des Teamsters. On peut donc résumer et conclure en disant que les Fraternités marquées par la taille de l'unité de négociation et le développement de l'industrie n'ont pu vraiment s'adapter aux demandes de leurs membres.

Chapitre VI

Le conflit intersyndical à l'Hydro-Québec

1. Introduction

Le prochain chapitre sera consacré au conflit qui opposa en septembre 1966 la Confédération des Syndicats Nationaux et le Syndicat canadien de la Fonction Publique, affilié au Congrès du Travail du Canada et à la Fédération des Travailleurs du Québec. L'objet du conflit était la représentation des quelques 7,500 employés de bureaux et de métiers de l'Hydro-Québec. C'est le Syndicat canadien de la Fonction Publique qui remporta la victoire.

Ce conflit revêt une grande importance dans l'histoire des rivalités intersyndicales au Québec, et ce pour plusieurs raisons: il impliquait un nombre assez important de syndiqués, dans un service public essentiel. Ces employés étaient dispersés à travers tout le territoire québécois, ainsi les deux parties durent faire preuve d'un grand effort du point de vue de la propagande. Enfin, survenant après une série de succès de la CSN, la victoire du SCFP marquait une sorte de tournant dans l'histoire des rivalités intersyndicales au Québec.

Pour mener à bien cette étude, nous avons utilisé divers documents fournis par les syndicats et par l'Hydro-Québec, ainsi qu'un certain nombre d'interviews d'employés impliqués dans le conflit; nous avons complété par un dépouillement de la presse syndicale et des grands quotidiens francophones du Québec.

La monographie comprend quatre sections: la première consiste en une brève histoire préconflictuelle et a pour but de situer les positions respectives des parties en présence avant le conflit. Dans la seconde section, nous évoquons les principaux événements qui ont marqué le conflit. La troisième section porte sur l'analyse des interviews que nous avons recueillies. En dernier lieu, nous proposons un essai d'interprétation du conflit.

2. Histoire préconflictuelle

Il serait trop long (et peu utile pour les buts de notre étude) de raconter ici en détail l'histoire de l'Hydro-Québec: il faudrait d'ailleurs compléter cette histoire par une autre concernant chacune des filiales nationalisées en 1963. Aussi nous contenterons-nous de rappeler certains faits.

A. La nationalisation de l'électricité

L'Hydro-Québec, ou Commission hydro-électrique du Québec, fut créée le 15 avril 1944 par le gouvernement du Québec. Formée à l'occasion de l'étatisation de la Montreal Light, Heat and Power, cette régie d'Etat pourvoyait aux besoins en électricité de la région montréalaise. Par la suite, l'accroissement de la demande d'électricité devait déterminer

une expansion considérable de l'Hydro-Québec. Alors que de 1944 à 1963, la consommation annuelle d'électricité per capita passait de 804 à 4,884 kilowatts heure, la puissance installée dans les centrales appartenant à l'Hydro-Québec passait de 679,000 kilowatts à environ 4,000,000 de Kw.

Pourtant, c'est l'année 1963 qui marque l'étape la plus importante dans l'évolution de l'Hydro-Québec. C'est cette année-là en effet, que l'Hydro-Québec devenait propriétaire de toutes les entreprises de production et de distribution d'électricité de la province, à l'exception de quelques exploitations appartenant à des entreprises industrielles, en particulier le réseau de l'ALCAN au Saguenay-Lac St-Jean.

Les compagnies étatisées, au nombre de neuf, étaient:

1. La Compagnie d'électricité Shawinigan, qui desservait tout le centre du Québec;
2. La Compagnie Quebec Power, filiale de la Shawinigan, desservait la ville de Québec et ses environs;
3. Southern Canada Power, dans les Cantons de l'Est;
4. La Compagnie d'électricité Gatineau, dans les Laurentides, au nord de Montréal;
5. Northern Quebec Power Company, dans le Témiscamingue;
6. La Compagnie de Pouvoir du Bas-St-Laurent;
7. La Compagnie Electrique du Saguenay;
8. La Compagnie Electrique de Mont-Laurier;
9. La Sarre Power Company, en Abitibi.

Avec ces nationalisations, la puissance électrique totale de l'Hydro-Québec passait à près de six millions et demi de kilowatts et le nombre de ses employés était pratiquement doublé, atteignant environ 10,000 travailleurs. En fait, la Shawinigan Water and Power et sa filiale, la Quebec Power, représentaient plus de la moitié de l'accroissement de production et de personnel, avec environ 1,600,000 Kw, et près de 3,000 employés.

Il faut noter toutefois l'extrême diversité qui existait à l'Hydro au lendemain de la nationalisation; les réseaux de distribution d'électricité se chevauchaient; l'équipement technique variait d'une filiale à l'autre; ainsi, les régions périphériques (Bas St-Laurent et Nord-Ouest) ne disposaient que d'équipement vétuste; pour un type d'emploi donné, l'écart entre les salaires versés par les différentes filiales était d'environ 50%; il y avait aussi grande variation dans les conditions de travail.

B. La situation syndicale

Deux organisations syndicales représentaient la quasi-totalité des employés de l'Hydro-Québec et de ses filiales; le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (CTC-FTQ) et la Fédération Canadienne des Employés des services publics (CSN).

Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique est né en 1963, de la fusion de l'Union Nationale des Employés Publics, alors forte de 58,000 membres, et de l'Union Nationale des Employés des Services Publics, comptant 27,000 membres; l'UNEP recrutait ses membres surtout dans l'Ouest du Canada, était pratiquement inexistante au Québec. L'UNESP trouvait sa force dans l'Est, et particulièrement au Québec, qui groupait plus du tiers de ses membres. Depuis 1963, le SCFP est passé de 86,000 à 112,000 membres, et compte un effectif de 144 employés permanents dont 86 conseillers techniques, ce qui en fait le plus gros syndicat affilié au CTC;¹²¹ les effectifs se recrutent dans divers services publics: fonctionnaires provinciaux (sauf au Québec), employés de municipalités, d'hôpitaux, de transports publics, etc...

Syndicat essentiellement canadien, le SCFP s'est continuellement fait le défenseur d'un syndicalisme canadien libéré de l'influence américaine, et capable d'agir avec le maximum d'efficacité: d'où les propositions du SCFP de restructurer le CTC sur la base d'une dizaine de grands syndicats ayant à leur tête des dirigeants canadiens élus par les membres canadiens.¹²²

La section québécoise du SCFP comptait avant le conflit à l'Hydro-Québec, environ 15,000 membres encadrés par une douzaine de perma-

¹²¹ Le Réseau, vol.5, no 15, décembre 1967, p. 2.

¹²² Le Réseau, vol. 5, no 15, décembre 1967, p. 4.

nents. Dotée de son propre journal mensuel, Le Réseau, la section provinciale du SCFP dispose d'une autonomie considérable, qui s'explique non seulement par le caractère francophone du Québec, mais aussi par les antécédents du SCFP dans cette province; dans l'UNESP, du seul fait de leur nombre, les Québécois possédaient déjà cette autonomie que leur reconnaît le SCFP. A l'intérieur de la FTQ, la section québécoise du SCFP appuie des éléments qui veulent donner à la centrale québécoise une plus grande autonomie par rapport au CTC.¹²³

Dans le domaine de l'électricité, le SCFP (section du Québec) trouvait sa force chez les employés de l'"ancienne Hydro" dont il représentait les employés de métier. Les employés de bureau de l'ancienne Hydro étaient regroupés dans un syndicat indépendant lié au SCFP par un contrat de service. Dans les compagnies nationalisées, le SCFP représentait les employés de la Southern Canada Power et de la Northern Quebec Power. Ajoutons à cela le Syndicat des techniciens, englobant à la fois les employés de l'ancienne Hydro et des filiales.

La Fédération Canadienne des Employés des Services Publics est la fédération professionnelle qui, dans la CSN, correspond au SCFP quant au type de recrutement. Contrairement à ce que son nom pourrait laisser croire, elle ne recrute que des travailleurs québécois, venant du

¹²³ Le Réseau, vol. 5, no 15, décembre 1967, p. 4.

secteur municipal, des transports en commun et (jusqu'au conflit de septembre 1966) du secteur hydro-électrique. Comptant 26,000 membres ¹²⁴ elle est cependant beaucoup moins autonome par rapport à sa centrale que le Conseil du Québec du SFCP par rapport à celui-ci. On connaît, en effet, la centralisation des services existant dans la CSN au niveau de la centrale et des bureaux régionaux. ¹²⁵

Dans le secteur électrique, le château-fort de la CSN se trouvait à la Shawinigan Water and Power, dont elle représentait tous les employés. Elle regroupait aussi les métiers de la Quebec Power, les bureaux de la Gatineau Power et les employés (bureaux et métiers) de la Compagnie de Pouvoir du Bas-Saint-Laurent.

Ajoutons à cela, le syndicat des ingénieurs de l'Hydro-Québec et le Syndicat de la construction de Haute-riive, qui regroupe les employés temporaires affectés à la construction des centrales du complexe Manicouagan-Outardes.

Deux groupes de syndiqués se tenaient à l'écart de la CSN et du SFCP: L'International Brotherhood of Electrical Workers (CTC-FTQ), qui est aux Etats-Unis le grand syndicat des travailleurs de l'électricité, représentait les hommes de métiers de la Compagnie d'Electricité Gatineau.

¹²⁴ Ministère du Travail, Canada: Organisation des Travailleurs au Canada, 54^e édition, 1966, p. 61.

¹²⁵ Cf. chapitre III, Le système social de la CSN.

Les employés de bureau de la Compagnie Quebec Power n'étaient pas syndiqués.

C. Conflits antérieurs

Cette pluralité syndicale dans le secteur de l'électricité au Québec, n'a pourtant pas tellement provoqué de conflits intersyndicaux: l'enquête statistique ¹²⁶ ne nous en révèle que deux pour la période 1956-1966; en 1963, la CSN et l'UNESP se disputèrent la représentation des 1,700 employés de métiers de la Compagnie d'Electricité Shawinigan. S'appuyant sur le syndicat indépendant déjà en place, la CSN remporte la victoire.

Nos interviews ayant été effectués dans la région de Québec, nous insisterons un peu plus sur le second conflit, qui opposa la CSN à l'International Brotherhood of Electrical Workers en vue de la représentation des hommes de métiers de la Quebec Power.

L'IBEW a représenté ce groupe de travailleurs de 1937 à 1965. A ses débuts, l'IBEW eut le mérite, selon nos informateurs, de soustraire les ouvriers de la "dictature des contremaîtres" qui, semble-t-il, faisaient la pluie et le beau temps. Pour ce faire, cependant, le syndicat dut se rapprocher de la direction. C'est ce que les partisans de la CSN lui reprochaient: "A force de collaborer avec les patrons,

¹²⁶ Cf. chapitre IV.

c'est devenu un vrai syndicat de boutique", nous disait un partisan de la CSN. "On n'avait aucun problème, on s'entendait très bien avec la compagnie", dit un ancien officier de l'IBEW.

Ajoutons à cela que pendant près de vingt ans, le même individu demeura à la présidence du syndicat, supporté par un exécutif presque aussi "stable". "C'était une petite clique fermée", dit un partisan de la CSN.

De plus, l'IBEW ne disposait que d'un seul organisateur pour tout l'est du Québec, et par conséquent ne pouvait pratiquement pas fournir de services. Aussi régnait-il depuis longtemps un certain malaise au sein du syndicat. Il est vrai qu'une première tentative de maraudage de la CTCC (la future CSN) échoua en 1954; mais en 1965, après que la CSN eut signé à la Shawinigan Power une convention collective particulièrement avantageuse, une foule de mécontents de la Quebec Power fit appel à ses services; cette fois-ci, la CSN remporta la victoire.

Une fois installé, le Syndicat national des employés de l'électricité de la région de Québec (CSN) négocia avec la compagnie Québec Power un contrat s'inspirant de celui de la Shawinigan Power et qui semble avoir satisfait la majorité des syndiqués; nous reviendrons dans une autre section sur les principales dispositions de cette convention collective.

Avant le vote du 30 septembre 1966, les employés de bureaux de la Quebec Power constituaient le seul groupe non-syndiqué parmi les employés de l'Hydro et de ses filiales. Ceci tient à une série de facteurs dont les principaux sont l'attitude paternaliste de la compagnie dans les bureaux, la jeunesse (donc le peu de connaissances syndicales), et le taux de rotation élevé d'une main-d'oeuvre féminine constituant près de 50% des employés.

Ajoutons à cela l'attitude carrément anti-syndicale d'un certain nombre de vieux employés, qui s'accommodaient très bien de l'attitude paternaliste de la compagnie.

Cependant, après la nationalisation, certains employés se rendirent compte de leur faiblesse devant ce nouvel employeur qu'était pour eux l'Hydro-Québec. Aussi en 1965, on fit appel aux services de la CSN. Mais on se heurta d'une part à l'anti-syndicalisme de la direction, et d'autre part à l'hostilité ou l'indifférence d'un bon nombre d'employés. Nos informateurs ajoutent qu'ils n'ont pas eu l'impression d'avoir été tellement bien secondés par la CSN. Malgré tout, le nombre d'adhésions allait atteindre le chiffre nécessaire pour une demande en accréditation, lorsque l'Hydro-Québec se prononça en faveur de la fusion de toutes les unités de négociation existantes.

D. Effort d'intégration

Cette prise de position s'inscrivait dans une politique globale d'intégration des compagnies nationalisées aux structures de l'Hydro-Québec. Le premier pas avait été fait en 1963, au lendemain de la nationalisation alors que l'Hydro-Québec avait placé un de ses administrateurs à la tête de chacune de ses filiales et entrepris des études concernant l'unification du réseau électrique québécois.

Cette unification, réalisée à partir de 1964, englobait les secteurs techniques, administratifs et financiers; l'équipement technique fut standardisé, le réseau électrique du Nord-Ouest fut converti au courant de 60 cycles; les réseaux de distribution furent rationalisés, de façon à réduire les pertes d'énergie. Le service des achats fut centralisé. Les tarifs aux abonnés furent uniformisés. Enfin, les diverses politiques d'investissements et d'expansion furent fondues en une seule.

Parallèlement à cet effort, dans les domaines technique et administratif, l'Hydro visait aussi l'uniformisation dans ses politiques en matière de relations de travail. C'est ainsi que les conventions collectives signées entre 1963 et 1966 dénotaient déjà une tendance vers l'uniformisation des salaires et des conditions de travail; les employés des petites compagnies nationalisées virent diminuer l'écart qui les séparait des travailleurs de l'ancienne Hydro ou de la Shawinigan. De même,

en 1964, les syndiqués de la Shawinigan ayant réussi à arracher à l'Hydro un contrat particulièrement avantageux en matière de salaire, les employés de l'ancienne Hydro purent sans trop de difficulté, obtenir par la suite des augmentations aussi substantielles.

L'Hydro-Québec avait exigé que toutes les conventions collectives expirant au 31 décembre 1966. Cette mesure allait prendre toute sa signification le 18 février 1966, alors que l'Hydro-Québec présentait à la CRT une requête en vue de révoquer toutes les accréditations syndicales en vigueur et de regrouper tous les employés de bureaux et de métier en un seul syndicat avant le premier novembre 1966.

Cette requête n'impliquait toutefois ni les techniciens, qui s'étaient déjà regroupés au sein du SCFP, ni les ingénieurs, affiliés à la CSN: on jugeait que ces deux groupes soulevaient des problèmes assez particuliers pour justifier l'existence de syndicats différents. De même, les travailleurs employés à la construction du barrage n'étaient pas visés par la requête, étant au service d'entrepreneurs privés et non de l'Hydro-Québec elle-même.

En déposant cette requête, l'Hydro faisait comprendre qu'il était pour elle tout à fait irrationnel de continuer à négocier avec une multitude de syndicats, alors même qu'elle achevait l'unification de ses structures dans tous les autres domaines.

Comme nous disait un informateur du service des relations syndicales de l'Hydro-Québec:

"Si on avait continué à négocier avec les 24 syndicats existants, on aurait passé tout notre temps en négociations. Il faut dire cependant qu'il s'était déjà effectué un certain regroupement: il y avait le bloc SCFP et le bloc CSN, centrés autour des deux "wage-leaders", l'Hydro et la Compagnie Shawinigan... Mais l'existence de deux blocs avait aussi pour effet d'entraîner une surenchère de revendications: chacun des deux groupes essayait d'obtenir plus que l'autre, de façon à arracher des membres à l'adversaire. Si ce petit jeu avait continué longtemps, il aurait pu provoquer une série de grèves et de maraudages nuisibles à la bonne marche de l'Hydro... c'est pour cela qu'on a envoyé notre requête à la CRT".

3. Chronique du conflit

C'est la requête de l'Hydro-Québec qui doit être considérée à l'origine du conflit faisant l'objet du présent chapitre. Ce conflit ne constitue donc pas un cas de maraudage: il n'est dû ni à la volonté d'une centrale d'arracher des membres à la centrale rivale, ni à un mécontentement qui aurait poussé un groupe de syndiqués à faire appel à la centrale adverse. Par ailleurs, on ne peut non plus considérer le conflit comme un recrutement simultané au sens strict. Cela aurait été le cas si l'Hydro-Québec avait été une entreprise entièrement nouvelle, ou une entreprise qui jusqu'alors avait été non-syndiquée. L'Hydro n'était ni l'une ni l'autre: l'Hydro résulte, comme nous avons vu, de la fusion de plusieurs

entreprises qui possédaient chacune un ou plusieurs syndicats solidement implantés.

On peut penser d'ailleurs que sans l'intervention de l'Hydro la plupart des syndicats existant avant le conflit seraient encore en place aujourd'hui.

A. Préliminaires du conflit

Face à la requête de l'Hydro-Québec à la CRT, la CSN avait d'abord proposé au SCFP de former plutôt un comité conjoint de négociation en vue du renouvellement des conventions expirant toutes au 31 décembre 1966. Mais au début de mai, le SCFP se ralliait à l'idée de l'Hydro. Sur ce, la CSN se ravisa, acceptait l'idée du vote, et proposait que les deux groupes soumettent une requête, visant à la création de deux syndicats (métiers et bureaux).

Le vendredi, 12 août 1966, la CRT convoqua les parties pour étudier la requête de l'Hydro, qui elle, préconisait la création d'un seul syndicat pour les métiers et les bureaux. Cette formule ne satisfaisait pas les syndicats, et le juge Décarie, de la CRT, suggéra aux parties de s'entendre, et de comparaître à nouveau devant lui le 23 août. C'est à cette nouvelle réunion qu'il fut décidé que le vote aurait lieu le 30 septembre 1966, et qu'il y aurait deux syndicats distincts pour les métiers

et les bureaux. Restait à régler diverses questions: durée de la "campagne électorale", nombre d'employés à libérer, etc... Les syndicats auraient voulu une campagne assez longue (deux mois, peut-être) et l'Hydro, pour des raisons de rendement et d'efficacité, préférait une campagne plus courte. La CRT décréta que la campagne ne durerait qu'un mois. Il semble d'ailleurs que dans la plupart de ces questions, les syndicats aient eu plus de difficultés à s'entendre avec l'Hydro qu'à s'entendre entre eux. "En fait, sur tous les points importants, les parties s'en remirent au jugement de la CRT, disait un informateur de l'Hydro-Québec.

B. La lutte s'engage

Le 20 août, à la suite d'une assemblée (que les partisans de la CSN qualifièrent "d'arrangée d'avance, parce qu'on n'y avait invité que les partisans du SCFP"), le SEB (Syndicat des employés de bureau de l'"ancienne Hydro", indépendant) décida d'appuyer le SCFP. Il en fut aussi ainsi pour le syndicat IBEW des employés de métiers de la Gatineau Power. De son côté, la CSN réunissait en un seul groupe les divers syndicats qui lui étaient affiliés.

Ainsi, sur les 7,500 employés de bureaux et de métiers impliqués dans le conflit, le SCFP en représentait environ 4,700 et la CSN 2,800. Cependant, bien qu'inférieures numériquement, les forces de la CSN étaient

dispersées sur un vaste territoire où le SCFP était inexistant et parfois même totalement inconnu; deux ou trois de nos informateurs affirment n'avoir jamais entendu parler du SCFP avant le conflit. Par contre, la CSN avait l'avantage d'être connue et d'avoir des appuis partout. Ce qui rendait ses dirigeants confiants dans la victoire: le 28 août, avant même que la "campagne électorale" ait commencé, le directeur-adjoint de la Fédération canadienne des employés des services publics (CSN), se basant sur le fait que le SCFP s'était montré hésitant devant la tenue du vote, prédisait la victoire de sa centrale.¹²⁷

De son côté, par contre, le SCFP se faisait fort de l'emporter grâce à sa supériorité numérique et l'avantage psychologique qu'il possédait de représenter déjà la "maison-mère": de la même façon que l'Hydro avait unifié le réseau électrique, le SCFP allait faire l'unité syndicale des employés de l'électricité.

La "campagne électorale" dura un mois. Elle se fit essentiellement par des circulaires et des assemblées, bien que la CSN ait fait publier une page dans un grand quotidien de Montréal et ait fait diffuser quelques messages sur un poste de radio privé de la métropole. Ce qui fit dire à monsieur Louis Laberge, président de la FTQ, que la CSN présentait le syndicalisme à la façon d'un produit commercial, par la réclame publicitaire.

¹²⁷ Le Devoir, Montréal, 23 août 1966, p. 3.

Les thèmes exploités par les parties en présence n'étaient pas les mêmes: le SCFP parlait d'efficacité et de démocratie syndicale; la CSN d'autonomie et de nationalisme.

Le SCFP mettait en évidence ses succès passés avec les employés de l'ancienne Hydro: augmentations de salaires, réduction du nombre d'heures de travail, sécurité d'emploi, clause d'ancienneté... Il rappelait que, représentant les employés de l'électricité des autres provinces, le SCFP était particulièrement compétent dans les questions concernant l'électricité. Grâce à son service d'éducation, le SCFP disposait de bons cadres provinciaux, régionaux et locaux. Enfin, le SCFP était démocratique: ce n'était pas une petite clique qui décidait des conventions; chaque clause était étudiée par les délégués des membres, qui étaient appelés à voter avant et pendant les négociations, et avant la signature de la convention.

Pour sa part, la CSN s'appuyait sur ses performances réalisées à la Shawinigan: hausses de salaires considérables, clause d'ancienneté. Elle mettait de l'avant les services qu'elle pouvait fournir aux membres, en particulier l'éducation syndicale. Elle faisait valoir la qualité et la compétence de ses permanents. Mais là où la propagande de la CSN différait le plus de celle du SCFP, c'est sur la question de l'autonomie des syndicats et sur la "question nationale": la CSN faisait voir que les structures du SCFP laissaient moins d'autonomie aux syndicats locaux

que celles de la CSN. Et non seulement le SCFP était-il plus centralisé, mais encore était-il formé en majorité d'anglophones peu informés des problèmes du Québec. La CSN, elle, était un syndicat québécois, connaissant à fond les problèmes québécois; c'est elle qui était la plus apte à représenter les travailleurs de l'Hydro. Elle l'avait d'ailleurs prouvé dans le passé: la CSN n'avait jamais hésité à se battre jusqu'au bout pour défendre les droits des syndiqués.

En plus, la CSN s'en prenait à la FTQ, "dominée par les Américains": la FTQ n'avait presque pas de pouvoirs, parce que les unions américaines qui en faisaient partie n'étaient pas intéressées à lui en donner. D'ailleurs, la FTQ n'était qu'une branche du CTC, lui aussi soumis à l'influence américaine. Tandis que la CSN était une centrale forte et une centrale "d'ici" (le sens de cet ici étant tantôt le Québec, tantôt le Canada, selon les besoins).

Enfin, dans la propagande verbale sinon dans la propagande écrite, la CSN accusait l'Hydro-Québec de souhaiter la victoire du SCFP, "moins combattif que la CSN", disait un de nos informateurs.

En général d'ailleurs, alors que la propagande du SCFP était plus axée sur des performances passées et futures, ne s'en prenant qu'occasionnellement à la CSN, celle-ci ne manquait pas de s'attaquer durement au syndicat rival.

Malgré ce combat de propagande, la campagne se déroula assez calmement, et le président de la FTQ, monsieur Louis Laberge, put déclarer "qu'il n'y avait pas eu à proprement parler de maraudage, ni d'un côté, ni de l'autre, et que le conflit à l'Hydro était une manifestation intelligente de la pluralité syndicale".¹²⁸

C. Le vote

Le scrutin du 30 septembre donna la victoire au SCFP, qui obtenait 60% des votes. Ce résultat global se partageait ainsi:

	SCFP	CSN	Total
Métiers	2,772	1,653	4,425
Bureaux	1,725	1,226	2,951
Total	4,497	2,879	7,376

Le SCFP remportait d'ailleurs la victoire dans chacune des régions administratives de l'Hydro; à Montréal, le SCFP l'emportait par 1,014 à 418 (70% du vote), soit 441 à 206 dans les métiers et 573 à 212 dans les bureaux. Québec votait à 65% en faveur du SCFP, grâce surtout au vote massif des employés de bureau en sa faveur (environ 94% du vote); Le Saguenay appuyait la FTQ à 60%; dans la Mauricie, bastion de la CSN, car c'est là que se trouvaient les employés de l'ancienne Shawinigan Water

¹²⁸ Le Devoir, Montréal, 1er octobre 1966, p. 1.

and Power, le vote se partageait 50-50; car les souvenirs du conflit de 1963 avaient valu au SCFP de nombreux appuis, en particulier celui du président du syndicat (CSN).

Si on examine plus attentivement les résultats du scrutin, on remarque que le vote en faveur du SCFP est plus fort chez les employés de bureau (59%): ce qui confirmerait l'hypothèse selon laquelle la CSN attire davantage les employés que la FTQ. On est obligé cependant de nuancer cette affirmation: à Montréal, le pourcentage en faveur du SCFP est plus fort dans les bureaux (73% contre 68% chez les hommes de métiers); à Québec, les bureaux ont appuyé en bloc le SCFP (94% du vote). Nous tenterons dans les sections suivantes d'expliquer le cas de Québec; à Montréal les bureaux ont sans doute subi l'influence des techniciens, qui signaient le 15 septembre, en plein milieu du conflit, une convention collective dont ils se jugeaient satisfaits.

D'autre part, on remarque que le SCFP est proportionnellement plus fort à Montréal qu'en province: plus on s'éloigne de Montréal, plus le pourcentage de votes favorables à la CSN s'accroît: ceci concorderait également avec une de nos hypothèses, selon laquelle la CSN remporterait plus de succès en province que dans la région métropolitaine.

Enfin, si on examinait le vote au plan local -ce que la carence des documents empêche de faire de façon satisfaisante- on se ren-

aurait compte que le SCFP ne l'a emporté que dans les syndicats où il possédait déjà la majorité: si l'ancienne Hydro et la Southern Canada Power ont voté majoritairement en faveur du SCFP, les employés de la Shawinigan et ceux de la Quebec Power sont restés en majorité fidèles à la CSN: c'est probablement la présence dans toutes les régions d'employés de l'ancienne Hydro qui a fait basculer le vote du côté du SCFP. On constate d'ailleurs que les résultats globaux du scrutin donnent aux deux parties, un nombre de votes à peu près égal au nombre de syndiqués qu'ils représentaient avant le conflit. Il a donc suffi au SCFP de conserver l'allégeance de la majorité de ses syndiqués, et de bénéficier des votes des minorités de mécontents à l'intérieur des syndicats affiliés à la CSN. En fait, la CSN a réussi à obtenir un peu plus de votes qu'elle n'en contrôlait avant le conflit; mais c'était insuffisant pour lui donner la victoire.

4. Analyse

Cette section portera sur l'étude des interviews réalisés au cours de l'été 1967 auprès de quelques employés de l'Hydro-Québec de la région Montmorency (région de Québec). Le choix de la région de Québec tient essentiellement à des considérations d'ordre pratique: étant donné la taille et la dispersion géographique de l'entreprise étudiée, et d'autre part les moyens limités dont nous disposions, il était hors de question

de songer à recueillir un échantillon représentatif des employés de l'Hydro, ou même d'interviewer des informateurs de chacune des régions du Québec. D'autre part, à Québec, l'exécutif régional du syndicat actuel (SCFP) est formé en majorité de dirigeants des syndicats affiliés à la CSN avant le conflit: ce qui facilitait les contacts avec les militants des deux parties en cause.

La campagne d'interviews n'a cependant été réalisée qu'à moitié, une grève ayant éclaté à l'Hydro au moment où nous étions sur le point d'entrer en contact avec les parties: il s'agit, bien sûr, de la "grève tournante" de mai et juin 1967, qui n'a pris fin que sous la menace d'une législation d'exception et que les syndiqués considèrent comme une grève perdue; les souvenirs de cette grève ont d'ailleurs influencé les jugements portés par nos informateurs sur le conflit inter-syndical. Ce qui cause divers problèmes quant à l'interprétation des données recueillies dans les interviews, comme nous le verrons plus loin.

Nous avons pu compléter seize entrevues, qui, selon l'allégeance syndicale et le statut professionnel, se répartissent ainsi:

	CSN	SCFP
Métiers	6	4
Bureaux	1	5
Total	7	9

Ce sont, pour la plupart, soit des officiers de l'ancien syndicat affilié à la CSN, soit des militants particulièrement actifs en faveur du SCFP lors du vote. Aussi, à défaut d'un échantillon significatif, nous croyons, avec ces témoignages de "leaders d'opinion", pouvoir éclairer le problème en fournissant une vision "impressionniste".

A. Adaptation

La fonction d'adaptation, comme nous l'avons montré au chapitre I, définit le processus par lequel l'organisation va chercher dans son environnement les ressources que nécessite son fonctionnement.

Comme indicateur de cette fonction, nous avons retenu la question des cotisations syndicales, comprenant le montant de ces cotisations et leur répartition entre les différents niveaux de l'organisation syndicale (local, fédération, centrale).

a) Montant de la cotisation

Le montant des cotisations différait de façon sensible; à la CSN, il était de \$6.00 par mois, et on songeait à le faire passer à \$8.00. Le SCFP disait pouvoir fonctionner avec une cotisation mensuelle de \$4.00.

Cette différence a fortement influencé les employés de bureau de Québec: n'ayant jamais été syndiqués, comptant un fort pourcentage de jeunes employés, ils ne saisissaient pas totalement le sens attribuable au paiement d'une cotisation syndicale. C'est ce qui fait dire aux militants de la CSN que le montant inférieur de la cotisation du SCFP explique le vote massif des bureaux envers ce syndicat. Deux employés de bureau nous ont aussi affirmé que cette question a contribué à les faire opter pour le SCFP.

Chez les employés de métiers, cette question a joué beaucoup moins: chez les militants les mieux formés, elle a même tourné à l'avantage de la CSN; comme dit un partisan de cette centrale: "Aucun syndicat ne peut réussir à fournir des services suffisants à ses membres avec une cotisation aussi faible". Un autre partisan de la CSN parle de "syndicalisme à rabais, petit syndicalisme à quatre piastres".

b) Répartition de la cotisation

La répartition de la cotisation permet aussi d'établir une distinction entre les parties en cause: les syndicats locaux de la CSN ont une très grande autonomie au point de vue financier: ils sont maîtres de leurs finances et possèdent en propre tous les biens qui servent au local. Tandis que le SCFP est plus centralisé, c'est le SCFP qui est responsable au point de vue financier, c'est lui qui est propriétaire de tous les biens servant à ses unités locales. Aussi, tous nos informateurs parti-

sans de la CSN préfèrent la répartition et le mode d'administration ayant cours dans leur centrale, et y accordent une très grande importance. Tandis que les partisans du SCFP gardent le silence sur cette question.

Cette différence d'attitudes nous introduit cependant à un nouveau thème, celui de l'autonomie locale du syndicat, et nous amène à examiner une nouvelle fonction, celle de l'intégration.

B. Intégration

La fonction d'intégration regroupe les thèmes de la démocratie syndicale et de l'autonomie locale. Comme on l'a vu au chapitre II, ces deux thèmes doivent être distingués: alors que la démocratie syndicale réfère à la possibilité qu'ont les membres de faire adopter par l'organisation des politiques correspondant à leur intérêts, l'autonomie implique pour sa part la plus ou moins grande marge de liberté laissée aux unités locales par l'organisation syndicale.

Comme indicateurs de cette fonction, nous avons retenu le mode de négociation des conventions collectives, la composition du comité syndical de négociation, le sort fait à l'opposition, le type et l'influence des permanents syndicaux. Nous allons examiner séparément chacune de ces indications, à la suite de quoi nous reviendrons de façon plus générale sur les question de démocratie et d'autonomie.

a) Préparation des conventions collectives

Le mode de préparation des conventions collectives est fondamentalement le même dans la CSN et le SCFP; dans les deux organisations, on procède d'abord à une série d'assemblées sectorielles; l'exécutif du syndicat, assisté des conseillers techniques de l'organisation, élaborent à partir de ces revendications un projet de convention collective qui sera ensuite débattu dans une série d'assemblées générales.

Bien que la procédure soit la même, le jugement que portent sur elle nos informateurs diffère selon leur allégeance syndicale. Car si tous sont d'accord pour valoriser avant tout le rôle de l'assemblée générale des membres, la majorité des partisans de la CSN dit préférer la procédure utilisée dans leur syndicat avant le vote, alors que les partisans du SCFP préféreraient une formule qui serait différente à la fois de celle de la CSN et de celle du SCFP, et qui permettrait davantage la participation des membres à l'élaboration des projets de convention collective. Un de nos informateurs propose par exemple, "de commencer à préparer une convention collective le lendemain de la signature de la convention précédente, de façon à ce que les membres aient plus de temps pour soumettre leurs idées".

b) Composition du comité syndical de négociation

On observe ici une certaine différence entre la formule de la CSN et celle du SCFP: dans le SCFP, le comité syndical de négociation

est formé du négociateur en chef, de l'exécutif provincial et des présidents des trois syndicats (métiers, bureaux, techniciens) pour chacune des neuf régions administratives de l'Hydro-Québec; ce grand comité de négociation délègue la capacité de négocier à un comité restreint de six ou sept personnes, qui le tient cependant au courant au fur et à mesure que se déroulent les négociations. Dans la CSN, aux dires de nos informateurs, la formule aurait été un peu différente, en ce sens que la représentation locale aurait été encore plus forte. Les partisans de la CSN sont mieux informés à ce sujet que les partisans du SCFP (ce qui s'explique facilement: les partisans de la CSN sont des officiers de l'ancien syndicat CSN, qui ont été réélus dans le syndicat SCFP au niveau de la région de Québec). En effet, 5 CSN sur 7, contre seulement 4 SCFP sur 9, sont au courant du mode de négociation. Ceux qui connaissent ce mode, préfèrent toujours la formule de la centrale qu'ils ont appuyée lors du vote. Les partisans du SCFP sont satisfaits de la formule actuelle, tandis que les partisans de la CSN reprochent à cette même formule de donner trop d'influence aux négociateurs, "au détriment de la liberté des membres". Il faut entendre par là, la liberté des groupes locaux. Donc, comme dans la question des cotisations, on voit l'importance accordée par les partisans de la CSN à la question de l'autonomie locale.

c) Sort fait à l'opposition

Il faut se rappeler qu'à la compagnie Quebec Power, la CSN n'était implantée que depuis 18 mois, depuis qu'elle l'avait emporté sur l'International Brotherhood of Electrical Workers, qui avait représenté les employés pendant près de trente ans. Aussi, après seulement 18 mois, les anciens partisans de l'IBEW n'étaient pas encore tous intégrés dans le syndicat de la CSN: autour des dirigeants de l'ancien syndicat, se maintenait un petit groupe qui boycottait systématiquement les activités du nouveau syndicat, refusant d'assister aux réunions et de payer leur contribution syndicale: ils prévoyaient le vote, et espéraient leur retour éventuel à la FTQ.

Se tenant ainsi à l'écart, ils facilitaient la tâche du syndicat, qui ne connut donc pas vraiment de graves conflits internes. Certes, quelques uns de nos informateurs font état de conflits au sujet soit des objectifs de négociation, soit de l'acceptation d'un contrat: pour deux partisans de la CSN et un du SCFP, il y a eu le classique affrontement entre jeunes et vieux employés, les premiers voulant des salaires, les seconds insistant sur les conditions de travail. Pour deux autres, un CSN et un SCFP, mais qui sont les mieux informés de nos interviewés, il y a eu l'affaire des releveurs de compteurs: ce sont les employés dont la fonction consiste à effectuer le relevé des compteurs qui enregistrent la consommation d'électricité. Le travail n'exige donc pas

une formation technique aussi poussée que les opérateurs de centrales ou que les monteurs (i.e. les ouvriers préposés à l'entretien et à la réparation des lignes de transmission d'électricité). En fait, les releveurs de compteurs forment à l'intérieur de l'unité de négociation un groupe complètement à part, avec des échelles de classification et de salaires particulières: alors que l'échelle de salaires des autres employés de métiers "hebdomadaires" va de \$82.75 à \$117.25, celle des releveurs de compteurs va de \$77.50 à \$112.25.¹²⁹

En plus de cette infériorité sur le plan salarial, les releveurs de compteurs souffraient aussi du fait de cette situation particulière d'une infériorité en termes de prestige et d'influence à l'intérieur du syndicat, où le groupe dominant était sans contredit celui des monteurs; formant le groupe le mieux rémunéré, pratiquant un métier exigeant courage et endurance en plus d'une grande qualification technique (la formation théorique et pratique d'un monteur "AA" ou monteur expert, s'obtient dans un minimum de 78 mois),¹³⁰ les monteurs sont aussi sur le plan syndical le groupe le plus actif et le plus revendicateur. "Aucune décision ne se prend dans le syndicat si les monteurs sont contre", disait un informateur.

¹²⁹ "Convention collective de Travail entre la Compagnie Quebec Power et le Syndicat national des employés de l'électricité de la région de Québec (CSN)", Québec, 1965, p. 38.

¹³⁰ Hydro-Québec, "Comment on fait un monteur de ligne", Entre nous, vol. 44, no 4, avril 1964, p. 20-24.

Ce leadership exercé par les monteurs et la situation inférieure faite aux releveurs de compteurs semblent avoir suscité chez eux un mécontentement qui aurait poussé nombre d'entre eux à appuyer le SCFP.*

d) Type de permanents

Les partisans de la CSN préfèrent les permanents de la CSN; les partisans du SCFP préfèrent les permanents du SCFP. Il n'y aurait là rien de bien intéressant, si on ne s'apercevait du fait que les militants de la CSN préfèrent les permanents de leur centrale, parce qu'ils sont des professionnels; tandis qu'une faible majorité des partisans du SCFP préfère des permanents syndicaux sortis des rangs; or, effectivement, on remarque que le SCFP compte une plus forte proportion de permanents sortis des rangs que la Fédération canadienne des employés des services publics (CSN). Les partisans de la CSN justifient leur préférence par le fait que des permanents professionnels sont mieux en mesure de discuter librement avec l'employeur, auquel aucun lien ne les unit; ils sont entièrement indépendants vis-à-vis du patron, et complètement au service du syndicat. Tandis que du côté du SCFP, on préfère des permanents sortis des rangs en croyant qu'ils comprendront mieux les besoins des travailleurs.

* Depuis, le groupe des releveurs a été incorporé à celui des employés de bureaux.

	CSN	SCFP
- Préfère permanents professionnels	4	3
- Préfère permanents sortis des rangs	0	4
- Pas de différence	2	0
- Pas de réponse	1	2
	<hr/> 7	<hr/> 9

e) Influence des permanents

De cette question, on ne peut tirer rien de bien significatif: pour les partisans du SCFP, les permanents de leur centrale ont juste assez d'influence, tandis que ceux de la CSN en ont de trop; les partisans de la CSN prétendent justement le contraire; il est à noter cependant que dans les deux cas, on illustre ses affirmations par des exemples datant de la grève du printemps 1967, donc des faits postérieurs au conflit intersyndical de septembre 1966. Par contre, les partisans de la CSN répondent de façon plus homogène; des partisans du SCFP, deux croient que leurs permanents n'ont pas assez d'influence (parce que trop peu nombreux); un autre, qui au fond demeure non pas tant partisan du SCFP que de l'IBEW, déclare que les permanents du SCFP ont trop d'influence.

	Influence des permanents de la CSN		Influence des permanents du SCFP	
	CSN	SCFP	CSN	SCFP
Pas assez	0	2	1	2
Assez	6	1	0	4
Trop	0	3	3	1
Pas de réponse	1	3	3	2
TOTAL	7	9	7	9

Il est à remarquer ici que le taux de non-réponse s'explique par le fait que les informateurs n'ont en général été en contact qu'avec les permanents de leur centrale. Ce qui est moins vrai dans le cas de nos informateurs de la CSN, dont l'expérience syndicale est plus longue que celle de leurs adversaires partisans du SCFP; nos informateurs CSN ont donc appris à connaître les permanents de la CSN avant le vote, et ceux du SCFP après le vote. Ainsi leurs relations, très bonnes avec les permanents de la CSN, sont aussi bonnes (ou au moins neutres) avec ceux du SCFP.

Les partisans du SCFP ont des relations nulles ou mauvaises avec les permanents de la CSN: les anciens de l'IBEW boycottaient le syndicat CSN; les employés de bureaux étaient non-syndiqués, et leur tentative de s'affilier à la CSN avait échoué "par la faute de la CSN qui ne les avait pas suffisamment aidés". Avec les permanents du SCFP, ils ont, pour la plupart, de bonnes relations; deux partisans de l'IBEW, qui sont restés plus attachés à leur ancienne union internationale qu'au SCFP,

ont des relations neutres ou nulles: ils ont voté pour la FTQ plus que pour le SCFP.

Donc, les permanents du SCFP ont fait meilleure impression dans l'ensemble que ceux de la CSN. C'est surtout vrai chez les employés de bureaux, qui déclarent que la qualité des permanents du SCFP a fait opter beaucoup d'entre eux pour ce syndicat. Ce que reconnaissent deux des partisans de la CSN.

f) Jugement d'ensemble sur la démocratie et l'autonomie syndicales

Tous les informateurs s'entendent sur le fait que la participation des membres aux activités du syndicat est faible: c'était ainsi dans le temps de l'IBEW, c'était à peu près la même chose avec la CSN, ça n'a à peu près pas changé avec le SCFP. D'autre part, en ce qui concerne la congruence des décisions de la centrale avec les désirs des ouvriers, les informateurs CSN croient que c'était mieux avant, avec la CSN; ceux du SCFP croient qu'il n'y a pas de différence. Il faut toutefois expliquer ces réponses par le fait qu'entre le conflit et la période des entrevues s'est produite une grève qui n'a pas donné tous les résultats qu'attendaient les travailleurs, et qu'ils en ont gardé quelque ressentiment à l'égard du SCFP; par contre, les partisans du SCFP font valoir le fait qu'il était beaucoup plus facile à la CSN de respecter les désirs de quelques centaines d'ouvriers de la région de Québec, qu'il ne l'est pour le SCFP avec un syndicat de 8,000 membres dispersés à travers le Québec.

Chacune des deux parties en présence parle énormément de démocratie syndicale: en fait, chacune des deux parties prétend qu'elle est plus démocratique que l'autre. Il faudrait faire intervenir ici la distinction établie plus haut entre démocratie et autonomie. Dans la CSN, les structures donnent plus d'autonomie à l'unité locale: l'accréditation est conférée à un syndicat local qui est affilié à la CSN et à ses organismes dérivés (fédération, conseil central, etc...). C'est le syndicat local qui gère ses fonds et possède les biens qu'il utilise. Le SCFP, au contraire, est plus centralisé: l'accréditation est donnée directement au SCFP, les unités locales sont des locaux au sens strict, sur lesquels le syndicat exerce un contrôle assez serré. Par ailleurs, si un syndicat affilié à la CSN veut se désaffilier, il peut le faire sans perdre son accréditation et demeure possesseur de ses biens. Tandis qu'un "local" qui veut se désaffilier perd son accréditation, et les biens qu'il possédait restent propriété du SCFP.

C'est donc parce que les syndicats de la CSN sont plus autonomes que ses partisans disent que leur centrale est plus démocratique. Il est à remarquer cependant, que nos informateurs de la CSN sont des dirigeants syndicaux; ils sont donc particulièrement sensibles à ces questions de structure.

Tandis qu'au contraire, les partisans du SCFP mettent l'accent sur la démocratie syndicale au sens strict; pour eux, l'autonomie structurelle des syndicats locaux affiliés à la CSN est réduite en pratique

par la forte influence qu'exercent les permanents dans la CSN. Ils ont la certitude que dans le SCFP, leurs décisions seront prises avec plus de liberté, que les permanents "se mêleront de leurs affaires"; c'est là pour eux la démocratie syndicale authentique. Par ailleurs, deux partisans du SCFP que le contrat signé en juin 1967 avait déçus, ont répondu qu'il n'y a pas de différence entre le SCFP et la CSN sur le plan de la démocratie syndicale.

L'attitude de ces deux syndiqués illustre l'importante que revêt l'aspect "rétribution" du syndicalisme. C'est ce qui nous amène à examiner les indicateurs d'une troisième fonction, celle de poursuite des buts.

C. Poursuite des buts

Comme indicateur de cette fonction, nous avons retenu les résultats de la négociation collective et la capacité du syndicat de régler les griefs à la satisfaction de ses membres.

On sait que l'incapacité d'un syndicat d'assurer à ses membres des gains qu'ils jugent suffisants est souvent à l'origine d'un conflit intersyndical. A l'Hydro-Québec, l'origine du conflit a été, on l'a vu précédemment, une transformation dans la structure de l'entreprise. Aussi, l'action du syndicat en place semble n'avoir joué que de façon

secondaire dans le choix syndical des interviewés. D'autant plus qu'après le vote, la négociation devenait provinciale, et non plus seulement locale.

a) La Convention collective de 1965

Le syndicat national des employés de l'électricité de la région de Québec (CSN) avait signé une convention collective le 30 décembre 1965, convention qui entrait en vigueur le 1er août 1965 et expirait le 31 décembre 1966. Les principales dispositions de la convention étaient: un montant forfaitaire de \$525.00 tenant lieu d'augmentation pour la période s'étendant du 1er janvier au 31 juillet 1965; des augmentations de salaires théoriques de 10 à 13 cents l'heure pour les employés "horaires" et de \$4.00 à \$5.00 l'heure pour les "hebdomadaires"; à cela venait s'ajouter une nouvelle classification qui abolissait le zonage existant entre les divers points du territoire desservi par l'entreprise: du fait de cette nouvelle classification, les augmentations réelles de salaires allaient en fait de 7 cents à plus de 30 cents l'heure. Les plus favorisés étaient les employés qualifiés travaillant en dehors du Québec métropolitain. En plus, le syndicat obtenait l'amélioration des clauses d'ancienneté et la sécurité d'emploi. Il réussissait à maintenir la pratique selon laquelle la compagnie payait le repas du midi à ses employés travaillant à l'extérieur du Québec métropolitain.

Nos informateurs considèrent tous cette convention comme une bonne convention, sauf deux partisans du SCFP dont un ancien de l'IBEW, pour qui la CSN ne peut rien faire de bon; l'autre est un releveur de compteurs dont nous avons expliqué le cas plus haut.

Trois items surtout retenaient leur attention: l'abolition du zonage, le montant forfaitaire et le maintien de la pratique établie concernant les repas.

L'abolition du zonage avait déjà été réalisée à "l'ancienne" Hydro et à la Shawinigan; elle s'inscrivait dans la politique de l'Hydro visant à éliminer les différences entre elle et ses filiales. D'où la victoire des syndicats sur ce point.

La question des repas revêtait une importance très grande pour les syndiqués: sans minimiser l'aspect monétaire du problème, les syndiqués y accordaient surtout une valeur symbolique, comme déclarait un monteur de ligne, partisan de la CSN:

"Depuis des années, on se battait pour gagner ce point-là: nous autres on travaillait pour la compagnie, on risquait notre vie parfois à son service; on trouvait ça normal qu'en retour, la compagnie nous traite comme des humains, nous permette de manger un repas convenable, avec une soupe et un mets chaud, assis à une table; c'était inhumain avant, de laisser des gens qui font un métier dur, manger des sandwichs secs dans un camion qui pue l'huile... cette question-là, on n'aurait jamais voulu la laisser tomber...!"

En somme, la convention collective était à l'avantage de la CSN. Et c'est sans doute ce qui explique le fait que la majorité des employés de métiers de la région de Québec soient demeurés fidèles à la CSN; c'est le vote des bureaux et des employés de l'ancienne Hydro qui a fait basculer la région du côté du SCFP.

b) Les griefs

La question des griefs n'apporte rien de significatif pour la compréhension du conflit; pourtant tous les interviewés s'accordent à y voir un problème très important à l'Hydro-Québec. Ils ont la certitude qu'il y a à l'Hydro-Québec plus de griefs à formuler que dans les autres entreprises (entre autres, sur la question de l'ancienneté), et ce, chez à peu près toutes les catégories d'employés. En fait, les griefs s'accumulent et ne se règlent pas. Cependant, on n'en met pas la faute sur le syndicat mais sur la compagnie, "qui bloque tout, qui refuse de bouger"; tous, sauf un partisan de la CSN et un du SCFP, font remarquer que la situation ne s'est pas améliorée, loin de là, après le vote, et que si la situation demeure ainsi la même malgré le changement de syndicat, c'est que "c'est la faute de la compagnie". De fait, nous disent nos informateurs, la question des griefs n'a pratiquement pas eu d'influence sur le conflit intersyndical.

c) Les employés de bureau

Les deux indicateurs précédents ne valaient que pour les employés de métier; les employés de bureau étaient dans une toute autre situation: privés de syndicat, ils étaient exposés, sans protection aucune, à l'arbitraire de l'employeur. Aussi, quel que fût le résultat du vote, ils étaient sûrs que la situation ne pouvait faire autrement que s'améliorer pour eux.

D. Maintien des modèles culturels

A la fonction de maintien des modèles culturels se rattache la question de l'éducation syndicale. Mais si cette question permet de déceler une différence entre partisans de la CSN et partisans du SCFP, elle offre peu de prise pour la compréhension du conflit.

Six partisans de la CSN (sur sept) et quatre partisans du SCFP (sur neuf) avaient déjà suivi des cours d'éducation syndicale au moment de notre enquête, mais de ce nombre, deux partisans du SCFP n'avaient reçu aucun cours avant le vote, et les deux autres avaient suivi des cours au temps de l'IBEW, et non pas avec la CSN. Aussi, la meilleure formation syndicale des partisans de la CSN se traduisait par une cohérence plus grande dans leurs réponses. De fait, il semble qu'il existait pour le local de nombreuses possibilités d'assurer l'éducation syndicale, grâce à divers cours donnés, soit par la fédération, soit par le bureau régional

de la centrale, et portant en premier lieu sur les activités proprement syndicales (griefs, négociation, évaluation des tâches, etc...), mais aussi visant à une formation économique et sociale (par exemple, par des cours sur la planification économique).

Mais, de l'avis de nos informateurs, ce programme n'atteignait que partiellement ses buts, puisqu'il ne touchait que les dirigeants syndicaux ou quelques militants particulièrement actifs; les dirigeants de l'ancien syndicat avouent avoir toujours eu des difficultés considérables pour recruter des membres pour les cours d'éducation syndicale, et font remarquer d'ailleurs que le passage de la CSN au SCFP n'a rien changé par rapport à cette attitude des membres. Ce que confirment par ailleurs quatre partisans du SCFP. On considère qu'il y a là une sorte de cercle vicieux: "On ne participe pas aux activités syndicales parce qu'on n'a pas reçu assez d'éducation syndicale; et si on n'en a pas reçu assez, c'est parce qu'on ne veut pas participer à fond aux activités du syndicat".

D'autre part, sur les six partisans de la CSN qui déplorent cette faible portée des programmes d'éducation syndicale, cinq jugent pourtant que l'effort de leur centrale dans ce domaine était suffisant; tandis que pour tous les partisans du SCFP (sauf deux pour qui "l'éducation syndicale, c'est bon seulement pour les chefs"), les efforts de la FTQ aussi bien que de la CSN sont insuffisants dans le domaine de l'éducation syndicale; pour trois de ces informateurs, les syndicats devraient aussi faire de "l'éduca-

tion syndicale" auprès de l'opinion publique, afin que les revendications syndicales soient mieux comprises par la population. En fait, il est curieux de constater que ceux qui, parmi nos informateurs, manifestaient le plus d'intérêt pour l'éducation syndicale, étaient précisément ceux qui en avaient le moins reçu; les partisans du SCFP (et surtout les employés de bureaux) voyaient dans l'éducation syndicale le meilleur moyen d'assurer la démocratie syndicale et de préparer l'action politique des syndicats, ce que nous allons voir plus loin.

E. Valeurs syndicales

Jusqu'ici, nous avons examiné divers aspects du fonctionnement interne du syndicat local. Nous pouvons aussi nous demander jusqu'à quel point le choix des syndiqués a pu dépendre de différences d'orientation face aux valeurs du syndicalisme.

Pour éclaircir ce problème, nous avons recueilli le jugement de nos informateurs sur les relations entre le syndicalisme et la religion, le groupe ethnique, et l'organisation économique. Nous avons aussi demandé leur opinion sur l'action politique des syndicats et sur le débat entre tenants de l'unité syndicale et partisans de la pluralité. Enfin, nous leur avons demandé la raison de leur choix syndical.

a) Syndicalisme et religion

Aucun de nos informateurs ne s'est déclaré favorable à ce que les syndicats s'inspirent des principes de l'Eglise. Mais cette opposition à la confessionnalité du syndicat est plus nette chez les partisans du SCFP.

Le syndicat doit-il s'inspirer
des principes de l'Eglise ?

	CSN	SCFP
Oui	0	0
Non	3	8
Indifférent	2	1
Pas de réponse	2	0
TOTAL	7	9

Pour les "indifférents", la question n'a aucune importance; ce qui est important, c'est que le syndicat donne à ses membres de bons services. Nous ferons toutefois remarquer que le ton des réponses des partisans du SCFP était en général plus violent, allant jusqu'à un anticléricalisme radical; les réponses des partisans de la CSN étaient plus "modérées".

b) Syndicalisme et groupe ethnique

La question du rapport entre l'appartenance ethnique et l'affiliation syndicale était particulièrement intéressante à étudier dans

le cas de l'Hydro. En effet, on a longtemps fait l'hypothèse que le succès de la CSN dans la solution des conflits intersyndicaux tient au fait que cette centrale syndicale est exclusivement canadienne (en fait québécoise) et qu'elle dispose de ce fait, par rapport aux syndicats internationaux, d'une arme puissante: le sentiment nationaliste. Or, le SCFP est un syndicat canadien: comment peut alors jouer le sentiment nationaliste ? Chez nos informateurs partisans de la CSN, on distingue deux niveaux de nationalisme: nos sept informateurs se disent tous radicalement opposés au syndicalisme international. Par ailleurs, cinq d'entre eux préfèrent un syndicalisme exclusivement québécois à un syndicalisme pan-canadien. Les réponses des partisans du SCFP sont plus variées; comme il fallait s'y attendre, aucun ne préfère un syndicat exclusivement québécois. Trois sont indifférents; la majorité préfère des syndicats canadiens ou internationaux (sans distinction):

	CSN	SCFP
Préfère syndicalisme québécois	5	-
Préfère syndicalisme canadien	2	2
Préfère syndicalisme canadien ou international	-	3
Indifférent	-	3
Pas de réponse	-	1
TOTAL	7	9

Les partisans d'un syndicalisme québécois font valoir que des dirigeants syndicaux québécois sont les plus capables de comprendre les besoins des travailleurs québécois, et qu'il est plus facile de contrôler des dirigeants qui sont plus proches des membres. Par contre, les tenants du syndicalisme international, et, à un degré moindre, du syndicalisme canadien, font valoir la force de négociation que donnent au CTC et à la FTQ l'appui des puissants syndicats américains. Deux d'entre eux déclarent d'ailleurs qu'il faudrait de vrais syndicats internationaux (i.e. mondiaux) et que "les ouvriers de tous les pays devraient s'unir".

c) Syndicalisme et organisation économique

En ce qui concerne le système économique, nos informateurs demeurent pour la plupart de chauds partisans de la libre entreprise. Il faut noter cependant que l'étatisation de 1963 est sans aucun doute la principale explication de cette réponse; nos informateurs nous faisaient remarquer "que dans l'entreprise privée, on était traité comme des êtres humains, tandis que depuis l'étatisation, on n'est plus que des numéros". Une minorité a cependant répondu que ce n'est pas le mode de propriété de l'entreprise qui compte, mais la façon dont elle est administrée.

	CSN	SCFP
La libre entreprise est la meilleure forme d'entreprise	3	5
Ca dépend de la façon dont elle est administrée	2	2
Pas de réponse	2	2
TOTAL	7	9

Pourtant, la majorité de nos informateurs seraient favorables à un certain type de cogestion dans l'entreprise; il s'agirait en fait d'obtenir la participation des travailleurs aux décisions concernant l'organisation technique du travail (évaluation commune des tâches, sécurité au travail, formation du personnel, etc...); un seul de nos informateurs se dit favorable à une participation des travailleurs à toutes les décisions qui se prennent dans l'entreprise, y compris les politiques d'investissements et d'expansion:

	CSN	SCFP
Satisfait de la forme actuelle	0	2
Désire participation plus grande au niveau technique	6	5
Désire participation à la gestion de l'entreprise	0	1
Pas de réponse	1	1
TOTAL	7	9

La moitié de nos informateurs se déclarent favorables à la planification économique, soit 4 partisans de la CSN et autant du SCFP; trois partisans du SCFP s'opposent à la planification. Mais dans cette question, comme dans les deux précédentes, l'éducation syndicale plus considérable des partisans de la CSN leur assure des réponses beaucoup mieux informées et plus cohérentes (deux partisans diront d'ailleurs avoir suivi des cours sur la planification et la cogestion):

	CSN	SCFP
Favorable à la planification	4	4
Défavorable à la planification	0	3
Pas de réponse	3	2
TOTAL	7	9

d) Action politique des syndicats

La majorité de nos informateurs s'oppose à l'action politique partisane et préfère l'action non partisane: "C'est dangereux pour les syndicats de se mêler de politique ...!" Ils n'aiment donc pas que le CTC et la FTQ appuient le NPD; les mieux informés donnent l'exemple des "Trade-Unions" britanniques, aux prises avec le parti travailliste, qu'ils ont aidé à porter au pouvoir. Trois partisans du SCFP et un partisan de la CSN s'opposent à toute forme d'action politique des syndicats; il faut noter que deux d'entre eux sont partisans de l'Union nationale, qui est pour eux "le parti des travailleurs", et que les deux autres sont des

nostalgiques du "bon vieux temps" de l'IBEW, et où "on s'entendait si bien avec la compagnie, qu'on n'avait pas du tout besoin de faire de la politique":

	CSN	SCFP
Action politique partisane	1	2
Action politique non-partisane	5	4
Aucune forme d'action politique	1	3
TOTAL	7	9

Pour la majorité, il s'agit d'éduquer les syndiqués de façon à ce qu'ils prennent conscience du lien qui existe entre problèmes politiques et problèmes syndicaux, afin que par la suite, ils votent pour les individus et partis qui sont les plus favorables aux syndicats. Il s'agit aussi de faire pression sur les gouvernements, de présenter des mémoires; en somme, nos informateurs préféreraient la formule d'action politique non-partisane de la CSN, à celle de la FTQ qui appuie le NPD.

e) Unité ou pluralité syndicale

La majorité des informateurs opte pour la pluralité syndicale (6 partisans de la CSN, 6 du SCFP). Cependant, alors que les partisans de la CSN voient plutôt dans la pluralité syndicale un moyen d'assurer la démocratie syndicale (libre choix des travailleurs), les partisans du SCFP y voient surtout une source d'efficacité syndicale; la concurrence force

le syndicat à fournir à ses membres de meilleurs services, sinon ils perdront leur clientèle. D'autre part, un partisan de la CSN et trois du SCFP préfère l'unité syndicale, parce qu'elle renforcerait la position des syndiqués face à l'employeur et à l'Etat qui, dans les services publics, sont souvent un seul et même adversaire.

	CSN	SCFP
Unité - démocratie	0	0
Unité - efficacité	1	3
Pluralité - efficacité	2	4
Pluralité - démocratie	4	2
TOTAL	7	9

Aussi, tout en préférant la pluralité à l'unité, nos informateurs n'en déplorent pas moins l'étendue et l'âpreté de la rivalité intersyndicale au Québec. La grève des instituteurs et celle de l'Hydro-Québec (mai-juin 1967), qui se sont toutes deux terminées, du fait de l'intervention gouvernementale, par un échec pour les syndiqués, ont convaincu nos informateurs que, divisés, les syndicats ne peuvent pas lutter efficacement contre l'Etat-employeur, et qu'une plus grande collaboration entre les centrales s'impose. Il ne s'agit pas de fusionner ces centrales, mais d'instaurer une sorte de "coexistence pacifique" où la concurrence serait réglementée, et où, face à l'Etat et aux employeurs (surtout l'Etat en tant qu'employeur), les syndicats sauraient faire front commun.

f) Raisons du choix syndical des informateurs

Les partisans de la CSN croient que leur centrale est plus démocratique, et surtout qu'elle fournit de meilleurs services que la centrale rivale; ceci, parce qu'elle comprend mieux les besoins et qu'elle convient mieux à la mentalité des travailleurs québécois de langue française. Pour les partisans de la CSN, la FTQ ne représente rien; il y a le SCFP "dirigé par des Anglais de Toronto" et le CTC "dominé par les Américains". Tandis que la CSN, "c'est à nous autres".

Les partisans du SCFP, pour leur part, croient que le SCFP respecte davantage les décisions de ses membres, tandis que la CSN est dominée par ses permanents. D'autre part, ils sont convaincus que le caractère pan-canadien ou "continental" des syndicats affiliés à la FTQ et au CTC leur confère une puissance revendicative très grande, qui ne peut être que bénéfique pour les membres. Notons cependant que trois partisans du SCFP, déçus par le résultat de la négociation de juin 1967, affirment qu'il n'y a aucune différence entre CSN et FTQ.

Le choix syndical de nos informateurs découle de leur jugement sur les centrales syndicales. Les partisans de la CSN étaient satisfaits des services qu'ils recevaient de leur centrale avant le vote; ils lui ont conservé leur appui. Un de nos informateurs a choisi la CSN "parce que c'est une centrale qui respecte l'autonomie locale des syndicats".

Du côté des partisans du SCFP, les réponses sont plus variées. La majorité voyait la nécessité de faire l'unité syndicale; ils se sont ralliés au SCFP, qui représentait déjà une majorité avant le vote. Trois ont appuyé le SCFP parce qu'il leur apparaissait plus démocratique. Deux employés de bureau ont choisi en raison de la cotisation plus basse du SCFP et du "trop grand nombre de grèves que fait la CSN". On peut cependant croire que ces dernières raisons ont été pour beaucoup dans le choix syndical massif des employés de bureau, en faveur du SCFP.

5. Essai d'interprétation et conclusions

Avant le vote à l'Hydro-Québec, la Confédération des Syndicats nationaux avait connu une longue série de succès: en cinq ans elle avait à peu près doublé ses effectifs; elle avait remporté sur la FTQ plusieurs victoires dans les luttes inter-syndicales. Elle s'était montrée au premier plan de l'actualité par une série de grèves et surtout par la grève des hôpitaux de l'été 1966.

Mais cette brillante médaille avait un revers, qui a influencé l'issue du vote à l'Hydro-Québec.

En premier lieu, un large secteur de l'opinion publique voyait de plus en plus mal les grèves de la CSN. Entre autre, la grève des hôpitaux avait indisposé une large fraction de la population du Québec; la CSN y a sans doute perdu des appuis, entre autres celui de certains employés de bureau de l'Hydro-Québec, comme nous l'avons vu précédemment.

Par ailleurs, les succès de la CSN, dans la majorité des autres cas de rivalités intersyndicales, avaient été facilités par le caractère "international" des syndicats auxquels elle s'attaquait, et contre lesquels elle pouvait exploiter un sentiment nationaliste canadien. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique étant lui aussi canadien, la CSN ne pouvait plus exploiter le thème nationaliste, à moins que ce ne soit sous la forme d'un nationalisme québécois s'opposant à un syndicalisme pan-canadien dominé par des "Anglais"; ce qui aurait été contraire à ses principes officiels, la CSN s'étant toujours présentée comme une centrale canadienne. Néanmoins, la CSN semble sur ce point avoir adopté une position ambiguë; d'une part, par des slogans tels que CSN - ici, FTQ - USA !¹³¹ en s'attaquant donc à la FTQ plus qu'au SCFP, en dénonçant "l'emprise américaine" sur la FTQ, elle essayait d'entretenir l'équivoque. Mais d'autre part, il semble que dans la propagande verbale, sinon dans la propagande écrite, elle ait aussi dénoncé le SCFP comme étant dominé par "les Anglais

¹³¹ La Presse, Montréal, mercredi 28 septembre 1966, p. 1.

de l'Ontario". Cependant, à considérer les résultats du vote et les témoignages de nos informateurs, il ne semble pas que cette propagande nationaliste ait tellement eu d'influence.

Nous croyons plutôt que le résultat du vote à l'Hydro-Québec a dépendu de conditions locales. C'est l'impression que laissent les résultats de l'analyse précédente. La cotisation syndicale, indicateur de la fonction d'adaptation, a joué un rôle certain dans le choix des employés de bureau, mais a eu peu d'incidence sur le vote des employés de métier.

Les indicateurs de la fonction d'intégration ne "rendent" pas tous de façon identique; les questions relatives au mode de négociation, à la composition du comité syndical de négociation, au type de permanents syndicaux, permettent de distinguer entre partisans des deux centrales. Ceux de la CSN préfèrent une organisation qui met l'accent sur l'autonomie locale et est encadrée par des permanents professionnels; les partisans du SCFP parlent de démocratie au lieu d'autonomie, et préfèrent des permanents venant de la base. Ces attitudes sont d'ailleurs cohérentes avec le type d'organisation auquel ils donnent leur appui.

D'autre part, les questions concernant l'existence et l'action d'une opposition font apparaître deux groupes de dissidents: les partisans de l'ancien syndicat international et les releveurs de compteurs.

Ces derniers forment d'ailleurs le seul groupe important de mécontents par rapport à la convention collective de 1965, que la majorité des autres syndiqués considère comme une bonne convention et une victoire du syndicat.

L'éducation syndicale plus forte des militants de la CSN explique sans doute la plus grande cohérence de leurs réponses et leur meilleure intégration aux valeurs de l'organisation. Les questions relatives aux valeurs nous font observer en effet une plus grande dispersion des réponses chez les partisans du SCFP.

A partir de ce bref rappel des principales données de l'analyse, on peut se représenter ainsi le conflit.

Les employés de l'électricité de la région de Québec sont au service de la compagnie Quebec Power, filiale de l'Hydro-Québec depuis 1963. La politique de l'Hydro-Québec vise à intégrer progressivement ses filiales et à créer ainsi une seule grande entreprise de production et de distribution d'électricité. Le vote de septembre 1966, qui regroupera en un seul syndicat tous les employés de l'Hydro, n'est qu'une étape de cette politique d'intégration. Quelle sera l'attitude des travailleurs devant ce vote ?

Les employés de métier de la Quebec Power ont abandonné leur union internationale pour passer à la CSN dix-huit mois auparavant. Cependant, le nouveau syndicat a pu en cette relativement courte période, intégrer la majorité des partisans de l'ancienne organisation, grâce à une con-

vention collective qui satisfait la majorité des travailleurs. Il reste que tous ne sont pas gagnés à la CSN. Les derniers partisans de l'union international espèrent toujours leur retour à la FTQ; il y a aussi une minorité insatisfaite des gains obtenus par la convention collective. Mais l'appui de ces deux groupes au SCFP sera insuffisant pour empêcher la CSN de conserver l'adhésion de la majorité des employés de métier.

C'est le vote des employés de bureau qui fera pencher la balance en faveur du SCFP. Bien que non-syndiqués au moment du conflit, les employés de bureau de la Quebec Power sentent depuis la nationalisation, le besoin de faire partie d'une organisation syndicale qui les défendra contre leur puissant employeur. Sous l'influence des employés de métier, ils ont en 1965 fait appel à la CSN. L'échec de cette tentative et l'impopularité grandissante de la CSN dans l'opinion publique, à la suite de ses grèves dans les services publics, lui font perdre la confiance des employés de bureau. Le SCFP, qui représente déjà les employés de bureau de Montréal, propose une cotisation syndicale sensiblement plus basse que celle de la CSN; c'est au SCFP que se rallieront la quasi-totalité des employés de bureau.

On peut donc expliquer ainsi le résultat du vote dans la région de Québec. Si, comme nous en avons fait plus haut l'hypothèse, le résultat du vote au niveau provincial s'explique surtout par des conditions locales, le SCFP avait au départ de plus grandes chances de l'emporter;

représentant déjà la majorité des employés, il n'avait qu'à maintenir ses positions. Pour cela, il lui suffisait d'aller chercher le vote des mécontents à l'intérieur des syndicats affiliés à la CSN, neutralisant ainsi celui des dissidents à l'intérieur des locaux qu'il représentait. Car il semble finalement, que la "campagne électorale" n'a pas provoqué de grands revirements d'opinion chez les syndiqués: chacun est resté sur ses positions de départ. Ceci s'explique sans doute par la brièveté du conflit: c'est en un mois que tout devait se régler. Or, de l'avis de nos informateurs, la quantité d'information et de propagande qu'il est possible de faire parvenir aux syndiqués en un mois, est insuffisante pour faire se retourner les opinions de façon importante.

Malgré tout, la CSN se montrait au départ fort confiante en la victoire, et les résultats du vote furent une amère désillusion (Désarroi chez les libérés de la CSN, titrait en première page un quotidien de Montréal).¹³² En fait, nos informateurs partisans de la CSN reprochent à leur centrale - et se reprochent à eux-mêmes - d'avoir surestimé les chances qu'avait leur centrale de l'emporter et de n'avoir pas par conséquent fourni tout l'effort qu'il aurait fallu.

Le SCFP, malgré sa majorité au départ, était lui aussi confronté à certains problèmes: en un mois, il lui fallait rencontrer des centaines d'employés dispersés à travers la province (car les forces de la

¹³² La Presse, Montréal, 1er octobre 1966, p. 1.

CSN étaient beaucoup plus dispersées que celles du SCFP) et qui parfois n'avaient jamais entendu parler de lui.

Aussi, peut-on dire que la principale caractéristique de ce conflit à l'Hydro-Québec, ce fut la fidélité manifestée par les syndiqués des deux camps à leur centrale respective.

Les conséquences psychologiques de la victoire du SCFP étaient cependant plus importantes que ses conséquences matérielles; c'était, depuis longtemps, la première grande victoire d'un affilié de la FTQ sur la CSN lors d'un conflit intersyndical. Cet événement coïncidait d'ailleurs avec un réveil de la FTQ qui, jusque là réduite à la défensive, manifestait maintenant une plus grande agressivité aussi bien face à la CSN que dans sa critique de la société québécoise.

Il est intéressant de constater enfin que depuis le vote à l'Hydro-Québec, hormi le cas des "unités nationales de négociation", encore en suspens, le Québec n'a connu aucun grand conflit intersyndical.

Chapitre VII

Le conflit intersyndical
à Quebec Iron and Titanium Corporation

Introduction

Ce chapitre est consacré à une monographie du conflit intersyndical qui oppose l'Union des Ouvriers du Fer et du Titane (CSN) et le local 6685 des Métallurgistes Unis d'Amérique pour la représentation des travailleurs de Quebec Iron and Titanium Corporation à Sorel.

Le chapitre comporte cinq sections. Dans la première, nous donnons un bref aperçu historique de ce qu'a été l'Union des Ouvriers du Fer et du Titane depuis sa fondation, en 1951, jusqu'au moment du conflit intersyndical en 1964. La seconde est une chronique du conflit. Ces deux sections n'auraient aucune espèce d'intérêt si elles ne nous permettaient de présenter un certain nombre de faits et d'événements nécessaires à l'intelligence de la partie analytique du chapitre.

Cette partie regroupe les troisième et quatrième sections du chapitre. Dans la troisième section, nous analysons la partie de notre matériel d'entrevues qui porte sur le fonctionnement du syndicat et sur les préférences organisationnelles de nos informateurs. La quatrième section nous fournit l'occasion d'élargir la perspective et de repérer la configuration des valeurs qui orientaient l'action de ces mêmes informateurs.

Dans la cinquième section, enfin, nous établissons un sommaire des principaux résultats et nous présentons notre interprétation du conflit.

1. L'Union des Ouvriers du Fer et du Titane de 1951 à 1964

L'usine de QIT à Sorel commença à produire en 1950. QIT est une entreprise à capitaux américains qui extrait et traite le minerai d'ilménite. Ce minerai provient d'une mine à ciel ouvert, aussi propriété de QIT, située au Lac Allard, près du Havre-St-Pierre.

On en tire deux produits principaux, une fonte riche et des scories de titane qui, réduite en poudre, servent à la fabrication de pigments. Ces produits sont vendus sur les marchés mondiaux. QIT est la seule entreprise du genre au Québec.

L'usine de Sorel emploie actuellement un peu moins de 800 travailleurs. Les deux tiers d'entre eux, environ, sont affectés à des tâches de production et travaillent en rotation sur trois quarts. L'autre tiers est composé d'ouvriers d'entretien dont la majorité travaillent à période fixe le jour.

L'implantation syndicale dans l'entreprise date des tous débuts. A Sorel, les ouvriers sont syndiqués dans l'Union des Ouvriers du Fer et du Titane, syndicat affilié à la CSN. L'UOFT détient une accréditation depuis le premier février 1951. Les mineurs du Havre St-Pierre sont syndiqués depuis 1952 et affiliés aux Métallurgistes Unis d'Amérique.

L'implantation syndicale a été rapide, il ne faudrait pas croire qu'elle fut facile. Ainsi, l'UOFT dut, dès 1952, soutenir une grève de deux mois contre QIT. Si nous pouvons nous fier à la date du conflit et au ton des documents que nous avons parcourus à ce sujet, cette grève présente tous les caractères du conflit de reconnaissance syndicale.

En 1955, les Métallurgistes Unis d'Amérique doivent renouveler la convention collective des mineurs du Havre St-Pierre. Une de leurs revendications majeures est la création d'un système d'évaluation commune des tâches. Il s'agit du système mis au point par les services techniques des MUA quelques années plus tôt aux Etats-Unis, système qui est connu sous le nom de Cooperative Wage Study ou CWS.¹³³

Le CWS est un des nombreux systèmes d'évaluation des tâches en usage dans l'industrie. Comme plusieurs autres, les dimensions d'évaluation sont la formation, l'habileté, la responsabilité et les efforts que chacune des tâches requiert. Il présente deux particularités: la classification est faite conjointement par le syndicat et l'entreprise et un ouvrier a le droit de loger un grief s'il s'estime lésé par l'évaluation qu'on fait de sa tâche ou encore s'il croit que sa situation de travail a changé depuis que sa tâche a été évaluée.

¹³³ On peut consulter R. Bean, "Joint Union-Management Job Evaluation in the Canadian Steel Industry", Relations Industrielles, vol. 17, no 2, avril 1962, pp. 115-117.

La compagnie accède aux demandes des MUA sous réserve que le système soit étendu à toute l'entreprise donc, aussi à l'usine de Sorrel. Les MUA et l'UOFT collaborent et jettent les bases des comités CWS. Il semblait entendu que les deux comités fonctionneraient de concert.

Il n'en fut rien, et l'UOFT, dès que quelques-uns de ses militants se furent familiarisés avec ces techniques, décida de faire cavalier seul. C'était une réaction normale. Le fonctionnement parallèle des deux comités eut impliqué la soumission de l'UOFT à l'expertise des MUA dans un champ d'action syndicale qui était appelé à prendre de l'importance, d'autant plus que l'usine modifiait constamment sa technologie.

QIT, en effet, a expérimenté plusieurs techniques de production. La production de scories de titane à partir du minerai d'ilménite était un objectif nouveau dans la métallurgie nord-américaine. L'entreprise devait aussi faire face à des problèmes de création de marchés.

Le tout faillit d'ailleurs se terminer par un échec. En 1958, la compagnie ferma ses portes pour une durée de presque un an. Il s'agit sans doute là d'un tournant majeur dans l'histoire de l'entreprise comme du syndicat.

Lorsqu'en 1959, l'usine redémarre, on peut raisonnablement croire qu'elle s'est assurée les appuis financiers et les débouchés commerciaux nécessaires pour sous-tendre sa croissance. Paradoxalement, si la reprise de la production donne un nouvel élan à l'entreprise, elle brise celui de l'action syndicale.

La force de négociation de l'UOFT est réduite à néant lors de la fermeture de l'usine. Le syndicat se voit donc obligé d'accepter de renouveler la convention collective en vigueur avant la cessation des opérations. Du coup, l'entreprise cesse d'être le "wage-leader" dans la région immédiate de Sorel, position qu'elle avait dû assumer de 1951 à 1958, pour arracher aux usines des environs la main-d'oeuvre dont elle avait besoin et faire accepter par cette main-d'oeuvre des conditions de travail plus difficiles, chaleur, production continue, etc...

En outre, les relations se tendent à nouveau entre l'entreprise et les ouvriers. Celle-ci commence à rationaliser l'organisation du travail. Elle augmente sa production sans pour autant accroître sa main-d'oeuvre. Les ouvriers d'entretien se voient aussi affectés, certaines catégories professionnelles amorcent à ce moment une dégradation qui les fera bientôt disparaître. On crée certaines tâches, dites assignées, qui réduisent l'autonomie professionnelle et la liberté de mouvement de certains autres travailleurs de métier et qui de plus leur font subir une perte de salaire. Les griefs commencent à s'accumuler.

Les années 1960-1961 marquent également une crise interne à l'intérieur du syndicat. Le président, et plus tard l'agent d'affaires, seront limogés. Le premier fera appel devant un tribunal syndical, mais sa condamnation sera maintenue.

En 1962, les syndicats de Sorel affiliés à la CSN, dont l'UOFT, entreront de nouveau en contact avec les MUA. Mais cette fois, c'est à la base que le contact se fera et sur un mode tout à fait différent de celui de 1955.

Juste en face de QIT, une nouvelle usine est en construction, celle d'Atlas Steel. La CSN et les MUA y mènent chacun une campagne de recrutement. Un midi, dans des circonstances qui ne nous sont pas connues, un nombre imposant de syndiqués CSN, plus d'un millier, sortent des usines et envahissent le chantier d'Atlas Steel. Une bagarre violente s'ensuit, puis tout rentre dans l'ordre.

Faut-il voir là une manoeuvre grossière d'intimidation ou une espèce de réflexe des syndiqués sorelois envers une organisation syndicale qui leur est étrangère, nous n'en savons rien. Sorel est en effet, un chateau-fort de la CSN, le local des MUA qui obtiendra l'accréditation à Atlas, sera le premier syndicat du CTC à Sorel, à l'exception de celui de Canadian Celanese. Mais dans ce cas, l'usine est située de l'autre côté de la ville et il s'agit d'un syndicat du textile comptant une majorité de membres féminins.

Plus tard, dans cette même année 1962, les membres de l'UOFT entreprendront une autre action collective, mais qui elle, aura vite moins de panache. En effet, durant tout l'été, des négociations se poursuivent entre l'UOFT et QIT. Des dirigeants locaux nous ont précisé les revendications majeures du syndicat.

Le syndicat voulait d'abord faire inclure dans la convention une clause visant à restreindre la liberté des directeurs de l'entreprise de confier certains travaux à des sous-traitants. Cette pratique est devenue courante dans l'industrie et à QIT elle avait pris une telle ampleur qu'elle avait, à ce qu'il semble, entraîné des réductions dans le personnel d'entretien.

En outre, le syndicat voulait obtenir un contrôle sur les charges de travail. Depuis 1955, la création du comité d'évaluation commune des tâches donnait au syndicat un contrôle quant à la définition et au classement des tâches. Les critères d'évaluation retenus pour classer une tâche omettaient la charge de travail qu'un ouvrier était appelé à faire en accomplissant cette tâche donnée. Or, depuis 1951, la compagnie avait sensiblement accru sa production, sans qu'à cet accroissement réponde un accroissement de main-d'oeuvre. Le syndicat avait donc lieu de croire que certains travailleurs, des ouvriers de production surtout, se voyaient imposer une charge de travail trop élevée, et il agissait en conséquence.

Finalement, le syndicat réclamait la construction d'un cafétéria sur ou aux abords du site de l'usine de manière à ce que les ouvriers puissent manger ailleurs qu'à leur poste de travail.

Les négociations traînent en longueur, et fin août, la grève éclate.

Ce sera une des plus longues grèves dans l'histoire du syndicalisme québécois, puisqu'elle durera de la fin août 1962 à la mi-mars 1963. Ce sera aussi une grève difficile. Financièrement d'abord, puisque pour la plupart des travailleurs, cela implique la perte de 7 mois de salaire. Certains, cependant, des ouvriers de métier surtout, trouveront à s'employer ailleurs. Mais les emplois sont rares à Sorel où le chantier maritime, qui demeure l'industrie dominante, débauche durant l'hiver. Psychologiquement, aussi, puisque les lignes de piquetage sont franchies régulièrement par les cadres et le personnel de maîtrise.

La conciliation se poursuit une partie de l'hiver, et à la mi-mars, le syndicat accepte les offres patronales. L'acceptation de ces offres constitue un net recul sur les demandes initiales du syndicat. Aussi bien voir ici les points saillants de cette convention puisqu'elle a une grande importance pour l'intelligence de la troisième section de la monographie.

Sur le plan des salaires, on obtient une augmentation de \$0.09 pour l'année 1963 et une autre de \$0.136 pour l'année 1964, soit une augmentation globale de \$0.226, ce qui est très moyen si on tient compte du retard pris à la réouverture de l'usine en 1959.

On obtient aussi une troisième semaine de vacances payées pour les employés ayant plus de 10 années de service. L'usine fonctionne maintenant depuis près de 12 ans et plusieurs travailleurs ont droit à cette troisième semaine de vacances. Cela pose des problèmes sérieux dans une usine à production continue. La convention stipule que 35% du nombre total de semaines de vacances devront être prises entre le 1er novembre et le 30 avril, 65% entre le 1er mai et le 31 octobre. En pratique, les périodes de vacances seront fractionnées de manière à ce qu'aucun ouvrier ne puisse prendre plus de deux semaines consécutives de congés.

Pour ce qui est de ses revendications principales, le syndicat ne gagne que sur un point. La compagnie s'engage à construire une cafétéria qui sera administrée par le syndicat.

Quant aux sous-contrats la clause ne restreint la liberté de la compagnie que dans la mesure où cette pratique entraînerait directement des mise-à-pied.

Les garanties obtenues quant à l'évaluation des charges de travail n'ont rien de commun avec celles concernant l'évaluation des tâches. Le seul recours du syndicat est de faire un grief, lequel sera soumis à un arbitre privé, un ingénieur industriel, choisi par les deux parties. La juridiction de cet arbitre se limite à vérifier l'exactitude de l'évaluation de la charge de travail en regard des principes et méthodes du génie industriel. Le syndicat fera quand même entraîner un de ses mi-

litants aux études de temps et mouvements. Cet ouvrier sera promu peu après à un poste de maîtrise. Il n'a pas été remplacé. Depuis 1963, le syndicat n'a formulé aucun grief sur cette question.

Dernier point important de la convention, la réduction de la semaine de travail de 42 à 40 heures. Cette réduction ne se fera cependant qu'à la mi-mars 1964. Elle réduira l'effet de l'augmentation de salaires.

Une question importante se pose ici, c'est celle de l'accueil fait par les ouvriers à ce contrat. Il semble qu'à l'assemblée précédant le retour au travail, Jean Marchand, alors président de la CSN, n'eut pas trop de mal à rallier une majorité favorable au retour au travail. Il y a bien eu quelques oppositions, dont une ou deux furent assez violentes, mais c'était le fait d'individus isolés qui, paradoxalement, resteront fidèles à la CSN au moment du conflit.

Il est probable que la plupart des syndiqués accueillirent le contrat avec un mélange de soulagement et de dépit. De soulagement parce que pour la plupart la grève n'avait que trop duré, de dépit à l'endroit de ce que plusieurs estimaient être le résultat d'une grève perdue.

Peu de temps après le retour au travail, le mécontentement commence à se manifester. Deux événements viennent contribuer à renforcer l'impression désagréable laissée par le contrat. D'abord une crise

mineure à l'intérieur de l'exécutif, crise provoquée par le départ du président: il quitte l'usine pour se faire hôtelier. Ensuite, au printemps de 1964, la réduction de la semaine de travail qui a pour effet immédiat de rogner la majeure partie de l'augmentation de salaire obtenue un an plus tôt.

C'est sans doute au cours du printemps ou de l'été 1964 qu'on commence à sonder le terrain en vue de se désaffilier de la CSN et de passer aux MUA.

2. Chronique du conflit

Nous allons reconstituer ici une chronique du conflit. Elle nous permettra de présenter certains faits importants pour l'intelligence des sections suivantes, de montrer comment les idéologies des deux groupes en présence influent sur le choix de leurs stratégies respectives, et surtout de prendre un premier contact avec le milieu culturel dans lequel s'est déroulé le conflit. La majeure partie de nos renseignements provient des dossiers de la Commission des Relations de Travail du Québec et d'un dossier constitué sur place par un organisateur syndical, dossier qu'il a bien voulu mettre à notre disposition. Nous avons en outre utilisé, comme sources secondaires, les hebdomadaires sorelois de l'époque et certaines parties de nos entrevues avec des militants locaux.

a) La première campagne d'organisation

A QIT, il semble que les premiers contacts entre les MUA et les ouvriers soient dûs à l'initiative de ceux-ci. Ces premiers contacts se firent au début de l'automne 1964 entre un groupe d'ouvriers et le représentant local des MUA. En novembre, nouvelle rencontre, cette fois entre un groupe d'ouvriers et le permanent des MUA qui sera chargé de la campagne d'organisation. Durant ce temps, on continue à tâter le terrain à l'usine pour attirer des leaders d'opinions du côté des MUA.

La campagne d'organisation proprement dite commencera au début de décembre. Elle est dirigée par un permanent des MUA et le président d'un local MUA à Sorel, lequel est bien connu des ouvriers de l'usine, puisqu'il s'agit du président de l'UOFT qui a été démis de ses fonctions en 1960.

Il est difficile de préciser quels arguments les recruteurs des MUA employaient pour obtenir l'adhésion des ouvriers. La première pièce de propagande que nous possédions du côté des MUA date du 19 janvier 1965. Il s'agit d'un communiqué de presse dans lequel on annonce que la veille le local 6685 a demandé une accréditation à la CRT. Le directeur du district 5 des MUA y fait remonter l'origine du conflit aux années 1957-1958, c'est-à-dire au moment où l'UOFT cessa de collaborer avec les Métallos dans le programme d'évaluation commune des tâches.

Mais il semble plutôt que les recruteurs firent valoir la faiblesse de la convention de 1963 et la comparèrent avec celles signées par les MUA dans deux usines voisines. Dès ce moment, le conflit devient ouvert, et le 16 décembre l'UOFT décide de faire parvenir à chacun de ses membres une lettre les avertissant de ce qui se passe et leur demandant de maintenir leur adhésion à la CSN.

Cet avertissement n'eut pas grand effet, car le 18 janvier, soit deux mois avant l'expiration de la convention collective, le local 6685 se sent suffisamment représentatif pour déposer une requête en accréditation devant la CRT. A ce moment, il avait l'appui d'environ 500 des quelques 800 ouvriers de l'usine. Au plus fort de la campagne, un peu plus de 600 travailleurs y adhéreront.

Ce n'est cependant que le 6 avril que seront déterminées les modalités et la date du vote. Entre temps, la campagne prend de l'ampleur.

La propagande des MUA s'organise autour de deux thèmes majeurs, la compétence et la puissance des MUA. Le changement d'allégeance n'amènera pas de changements dans les orientations de l'action syndicale. L'organisateur des MUA insiste sur le parallélisme des orientations et des structures de la CSN et des MUA. Le débat porte nettement sur les performances des deux organisations en présence.

Mais alors qu'on semble, du côté des MUA ne vouloir s'adres-

ser qu'aux ouvriers de l'usine, la CSN en appelle très tôt à l'opinion publique, surtout par la radio.

En effet, depuis les événements de 1962, à Atlas Steel, le paysage syndical commence à se modifier à Sorel. En plus de ceux d'Atlas, les ouvriers de British Titan Products, une nouvelle usine, se sont syndiqués chez les Métallos. Ailleurs, au chantier maritime notamment, des rumeurs courent, voulant que des travailleurs songent eux aussi à changer d'allégeance. L'hégémonie de la CSN dans Sorel est mise en danger. Le recours à l'opinion publique s'explique donc facilement.

La CSN fait elle aussi porter le débat sur les performances des MUA et les compare aux siennes. Elle publie un certain nombre de tracts où l'on compare des conventions collectives signées par la CSN à d'autres signées par les MUA, entre autres, avec celle des travailleurs du Havre St-Pierre. Mais elle exploite également deux autres thèmes, le nationalisme et la démocratie syndicale.

On reproche aux MUA d'être un syndicat peu démocratique. Les propagandistes de la CSN utilisent surtout deux articles de la constitution des Métallurgistes Unis, celui qui prévoit la perception directe des cotisations par le trésorier international et celui qui soumet toute décision de grève à l'approbation du président international.

L'exploitation du thème nationaliste est syncrétique. Dès lors, il est non seulement possible d'accoler au fait que les MUA soient

un syndicat américain la corruption qui règne dans certains syndicats américains, mais aussi d'exploiter le ressentiment à l'endroit de l'employeur en décrivant la situation qui prévaudrait après une éventuelle victoire des MUA. Les travailleurs seraient alors soumis à un employeur américain et à un syndicat américain, peu démocratique, peut-être corrompu, certainement capable de collusion avec l'employeur.

Le conflit se développe de telle manière qu'au début de mars, pour une bonne part à cause de la stratégie suivie par la CSN, il défraie la chronique dans Sorel.

Durant toute cette période, les inspecteurs de la CRT procèdent à un relevé des cartes d'adhésion. Le 6 avril, la CRT convoque des représentants de QIT, de l'UOFT et du local 6685. A cette réunion on décide que le vote aura lieu les 14 et 15 avril. On convient également des modalités du vote, entre autres de ce que toute propagande orale ou écrite devra cesser 30 heures avant l'ouverture du scrutin, soit le 12 avril, à minuit.

Dès lors, les événements se précipitent. Le 10 avril, les Métallos postent de Montréal leur dernière circulaire à l'intention des ouvriers de QIT. Dans l'après-midi du 12, l'UOFT fait de même. Le lendemain, 13, l'organisateur des MUA télégraphie à la CRT et proteste, alléguant que l'UOFT a brisé la période de silence dont on avait convenu le 6.

La circulaire postée la veille ne sera reçue que les 13 et 14, soit durant la période de silence. Il ajoute que quels que soient les résultats du vote, il se réserve le droit de réclamer l'accréditation.

Le vote se tient les 14 et 15 avril. L'UOFT l'emporte par 410 voix contre 367. Cinq bulletins ont été annulés et 8 travailleurs se sont abstenus de voter.

b) Le second vote

Le lendemain, les MUA contestent le vote. C'est une bataille légale qui s'engage. Les procureurs de la CSN font valoir que leurs circulaires du 12 ont été mises à la poste dans la matinée et que les ouvriers auraient dû les recevoir dans la journée. Ils attirent aussi l'attention de la CRT sur le fait que des circulaires des MUA auraient été reçues elles aussi durant la période de silence.

Le 17 juin, un juge de la commission, après examen des preuves, décrète l'annulation du vote des 14 et 15 avril. Il fonde sa décision sur la jurisprudence ontarienne puisque c'est la première fois qu'au Québec un syndicat demande l'annulation d'un vote sur la base du bris de la période de silence.

Selon les termes de ce jugement, la circulaire de la CSN constitue bien une propagande. Le fait qu'elle ait été mise à la poste le 12 avril, peu importe l'heure, faisait qu'elle ne pouvait être reçue

que les 13 et 14 à cause des délais dans la livraison du courrier à Sorel, délais que les dirigeants de l'UOFT connaissaient ou auraient dû connaître. Quant à la circulaire des Métallos, elle a été postée le 10. Les quelques cas de retard que cite la CSN ne sont pas suffisants pour établir que les MUA ont brisé la période de silence.

Le juge ordonne qu'un nouveau vote soit tenu dans les dix jours qui suivent et que durant cette période aucune propagande ne soit faite.

Le jour même, les Métallos envoient le texte du jugement à tous les travailleurs de QIT. Ce texte couvre quinze pages de papier ministre. Ils y joignent une courte lettre du président du local 6685 dans laquelle il indique qu'il s'agit là d'une décision qui "parle par elle-même".

Le 23 juin, la CSN allègue qu'il s'agit là d'un acte de propagande et demande l'annulation du vote qui doit se tenir le surlendemain. Le 24, elle réitère sa demande. Les syndiqués de la région de Sorel commencent à recevoir par la poste la livraison de juin du journal "Le Travail", l'organe de la CSN. Le 25, les travailleurs votent pour la seconde fois. La distribution postale du "Travail" se poursuit. En fin d'après-midi la CRT télégraphie aux parties et demande de suspendre le dépouillement du vote.

Le 15 juillet, la CRT rejette la requête en annulation de vote de la CSN sur la base de l'insuffisance de la preuve et ordonne le dépouillement du scrutin. Cette fois, ce sont les Métallos qui ont la majorité, mais par 367 voix contre 366 à la CSN. Quarante-cinq travailleurs n'ont pas voté, 4 bulletins ont été annulés. Mais il ne s'agit pas d'une victoire puisqu'aucun des syndicats n'a la majorité absolue des travailleurs inscrits sur les listes. Les abstentions s'expliquent en grande partie par le départ en vacances d'un certain nombre de travailleurs.

c) Le troisième vote

Pendant que les avocats s'affrontent une troisième fois, la campagne reprend à Sorel. Il est difficile de savoir autour de quels thèmes la propagande s'organise cette fois-ci, puisque la plupart des circulaires que nous avons pu lire ne font qu'annoncer des assemblées et des émissions de radio et de télévision. Il semble cependant que les thèmes soient restés sensiblement les mêmes qu'au début. La CSN ajoute cependant une nouvelle corde à son arc et commence des consultations pour élaborer le projet de convention collective. Nous sommes à la fin août et la convention est expirée depuis le 18 mars.

Le 26 août, un juge de la CRT entend les requêtes et contre-requêtes de la CSN et des MUA. Il rend une décision qui ordonne la tenue d'un nouveau vote dans les quinze jours. La propagande écrite ou orale devra cesser trente-six heures avant l'ouverture du scrutin. Aucune propagande

écrite ne pourra être mise à la poste dans les 60 heures qui précèdent ce moment.

Le troisième vote se tient les 8, 9 et 22 septembre. L'UOFT l'emporte par 408 voix contre 363. Six bulletins ont été annulés et onze travailleurs n'ont pas voté.

Dans sa livraison de la semaine suivante un hebdomadaire local, sympathique à la CSN durant le conflit, décrit les réjouissances qui s'ensuivent: "Une parade monstre a été organisée dans les rues de la ville pour fêter cette victoire. Sur un camion remorque, les ouvriers de la CSN ont transporté un rat fantôme appelé "rat américain" qu'ils ont jeté dans la rivière Richelieu alors que le défilé traversait le pont Turcotte. On a également jeté à l'eau un cercueil et des couronnes de fleurs et d'épines".

"Des milliers de travailleurs ont participé à cette parade de la victoire..."

"Le défilé auquel ont pris part les officiers du syndicat de QIT et ceux de la CSN était ouvert par les majorettes St-Maxime".¹³⁴

¹³⁴ La voix métropolitaine, mardi, le 28 septembre 1965.

3. Analyse

Nous atteignons ici la partie essentielle de notre monographie, soit celle où nous analyserons le matériel recueilli au cours d'une campagne d'entrevues auprès des militants locaux de l'UOFT et du local 6685 des MUA.

Cette campagne a duré de la mi-juillet à la fin août 1967. Nous avons pu effectuer trente entrevues, soit quinze avec les partisans de chacune des deux organisations syndicales en présence.

Cet échantillon ne saurait, bien sûr, avoir de prétention à une représentativité statistique quelconque. On peut cependant lui accorder ce qu'à défaut d'un meilleur terme on peut appeler une représentativité concrète. Nous entendons par là le fait que l'on peut raisonnablement espérer pouvoir tirer de ces témoignages les deux constellations d'attitudes, de croyances et d'évaluation qui ont orientés les comportements des ouvriers au moment du conflit. Le fait que nos informateurs aient été ou bien des officiers syndicaux ou bien des militants s'occupant de recrutement au moment du conflit, nous apparaît comme une confirmation de cette hypothèse.

Nous avons choisi, pour des raisons présentées au premier chapitre de cette étude, de considérer les organisations en présence comme des systèmes sociaux. Point n'est besoin d'y revenir ici.

Rappelons cependant notre hypothèse de base: le conflit intersyndical est un mode de solution d'un déséquilibre dans le système social d'une unité locale. C'est la nature de ce déséquilibre que nous allons tenter d'identifier ici.

Nous avons en outre, montré au chapitre II, comment nous sommes passés des fonctions du système social aux thèmes de recherches, et des thèmes aux indicateurs. Toutefois, il nous semble utile de faire débiter chaque étape de l'analyse par un bref rappel de ce que veulent mesurer les indicateurs et de ce que signifient les thèmes.

Les cotisations syndicales

Les clauses de sécurité syndicale assurent, ou n'assurent pas selon leur nature, un membership au syndicat local. Les cotisations lui fournissent ses ressources. On pénètre ici dans un ensemble de problèmes pertinents à la fonction d'adaptation.

Nous étions intéressés à connaître les différences entre le montant et la répartition des cotisations dans les syndicats en conflit.

Sous ce rapport, l'UOFT et les MUA se ressemblent. Il existe cependant certaines différences mineures que le conflit aurait pu contribuer à mettre en lumière. Les cotisations syndicales payées aux MUA sont légèrement inférieures à celles payées à la CSN, soit \$60.00 contre \$65.00 par année. La répartition y est également un peu plus avantageuse pour le local, \$2.50 contre \$2.10 par mois environ.

La convention collective prévoyait la retenue volontaire des cotisations syndicales à la source, mais cette formule ne semblait pas causer de problèmes à l'UOFT puisqu'avant le conflit le taux de syndicalisation voisinait 95%.

La seule différence notable entre les MUA et la CSN sur ce plan, et d'ailleurs la seule dont il fut fait mention au moment du conflit, se situe au niveau du mode d'administration des cotisations. Dans la CSN, les cotisations sont perçues directement par le local. Celui-ci paie ses diverses affiliations au conseil central, à la fédération et à la confédération et s'administre avec ce qui lui reste. Dans les MUA, les cotisations sont perçues par le secrétaire international qui vérifie l'exactitude des montants perçus et qui renvoie ensuite au local la part qui lui revient.

Toute cette question des cotisations semble n'avoir qu'une très faible incidence sur le conflit. A nos questions portant sur le montant et la répartition des cotisations, sur l'usage et la suffisance de la partie locale de celles-ci, les deux tiers de nos informateurs répondent qu'il n'en a pas été question, ou encore ne répondent pas voulant signifier par là le peu d'importance qu'ils attachent à la question. Parmi ceux qui répondent, les militants CSN disent que l'UOFT a fait suffisamment d'argent pour s'administrer alors que les militants MUA affirment que la partie locale des cotisations était insuffisante et que le local avait des difficultés financières.

C'est au sujet du mode d'administration qu'apparaît une relation. Les militants CSN donnent le mode d'administration en vigueur dans la CSN comme un indice d'autonomie locale alors que les militants MUA estiment que les modes d'administration s'équivalent ou que celui des MUA est plus rationnel. Encore là, les informateurs qui estiment que la question a peu d'importance sont la majorité.

I. Jugement des informateurs quant au mode d'administration		
	C.S.N.	M.U.A.
C.S.N. - autonomie	6	0
M.U.A. - rationalité	0	3
Identiques, s'équivalent	0	3
Pas été question	8	9

Ce n'est donc pas dans ce secteur de problèmes que l'on peut retracer l'origine du conflit. Pas plus, semble-t-il, que les caractéristiques de la CSN et des MUA sous ce rapport n'ont servi de base aux choix de l'une ou de l'autre des organisations par nos informateurs. Même pour les militants CSN l'administration des cotisations par le local n'est qu'un indice d'autonomie locale, elle ne la constitue pas.

Autonomie locale et démocratie syndicale

Nous avons défini plus haut la fonction d'intégration comme renvoyant au mode de gestion des conflits internes créés autour de la fixation et de la poursuite des objectifs d'une organisation.

Nous sommes donc renvoyés au thème de la démocratie syndicale. Nous avons distingué deux aspects de ce thème: l'un concerne le fonctionnement du système, nous lui réservons l'appellation de démocratie syndicale; l'autre concerne la structure du système, son organisation formelle, c'est celui de l'autonomie locale.

Sur l'autonomie locale nous avons retenu comme indicateurs le mode de préparation des conventions collectives, la composition du comité syndical de négociations, l'échelon hiérarchique habilité à décider la grève, et l'autorité concernée quant au fond de grève.

La CSN et les MUA se distinguent sur ce plan. Nous avons déjà vu ce qu'il en était du mode d'administration des cotisations. Dans deux autres secteurs importantes, la distinction est plus marquée encore, formellement en tous cas. Alors que dans la CSN la décision de grève est du ressort unique de l'assemblée générale locale, elle est soumise à l'approbation du président international dans les MUA. Dans la même ligne, la quatrième étape de la procédure de grief, celle de l'arbitrage est, dans les Métallos, soumise au contrôle du directeur de district, alors qu'à la CSN l'exécutif local a pleine autorité sur l'ensemble de la procédure de griefs.

Cependant, la CSN peut exercer, et exerce, un certain contrôle sur la décision de grève puisque c'est au niveau confédéral qu'est situé le fond de grève. De même la Fédération Nationale de la Métallurgie peut contrôler la somme de griefs arbitrés annuellement, puisqu'elle rembourse les frais d'arbitrage au local.

Mais un syndicat local, ou une centrale syndicale, n'est pas qu'une structure sociale, c'est aussi un système social, un système d'action. Pour déterminer si cette action est démocratique, on peut recourir à un grand nombre d'indices. Le recours à un trop petit nombre d'indices peut être aléatoire. Ce n'est sans doute pas sans raison que les recherches sur la démocratie syndicale constituent un secteur autonome de la sociologie industrielle.

Nous avons néanmoins essayé de fouiller cette dimension à l'aide des indicateurs suivants: le comportement du comité syndical de négociation, la permissivité des dirigeants à l'endroit de l'opposition, le rejet des décisions de grèves par une autorité supérieure au local, la bureaucratie syndicale, la participation et la congruence des orientations socio-politiques de la centrale avec les désirs des ouvriers.

Tout cela forme un ensemble fort vaste dans lequel nous nous sommes efforcés de distinguer le formel du vécu. Un ensemble trop vaste peut-être pour le nombre de questions et le temps que nous pouvions y consacrer dans l'entrevue.

Autonomie locale

a) Mode de préparation des conventions collectives

Dans l'UOFT, les négociations sont précédées d'une série de consultations qui servent à la fois à élever le niveau de militantisme

en prévision d'une grève possible et à préparer le projet de convention collective. Il y a d'abord une série d'assemblées départementales. Les demandes faites à ces assemblées sont soumises à un premier tri, fait par l'exécutif, puis par un second fait conjointement par l'exécutif et le négociateur venu de la fédération ou de la confédération. Un projet de convention est alors soumis à l'assemblée générale.

Les membres semblent assez satisfaits de cette formule.

En tous cas, aucune formule de rechange ne semble faire l'unanimité parmi les militants MUA, ce qui indiquerait que cette question ne fut pas débattue au moment du conflit.

II. Préférence de l'informateur quant à un mode de préparation des conventions collectives

	C.S.N.	M.U.A.
Préfère formule actuelle-démocratie	12	3
Préfère formule actuelle-efficacité	1	0
Préfererait plus centralisée	2	2
Préfererait formule plus décentralisée	0	2
Indifférent	0	3
Pas de réponse	0	5

Tout membre ayant une demande raisonnable peut donc la faire inscrire dans le projet de négociations. Cependant deux problèmes demeurent. Qui juge du raisonnable ou du déraisonnable d'une demande et qui ordonne ces diverses demandes de façon à établir des objectifs prioritaires ?

Bien que dans la description qu'ils font de ce processus nos informateurs valorisent la plupart du temps le rôle de l'exécutif, il semble que dès cette étape l'avis du négociateur ait un très grand poids. On en appelle à son expérience pour déterminer si telle clause est ou non négociable. Le critère de négociabilité semblant être la présence de clauses identiques dans d'autres conventions régissant les rapports de travail dans des entreprises comparables. Son influence est plus grande encore quant à la détermination des objectifs de négociations. C'est, semble-t-il, à son instigation que les revendications du syndicat se sont orientées vers des objectifs de contrôle en 1962-1963. Il faut dire qu'à ce moment, le négociateur était le secrétaire-général de la CSN.

b) Composition du comité syndical de négociation

C'est l'exécutif qui, dans l'UOFT, compose le comité syndical de négociations. Ce comité s'adjoint un négociateur qu'il choisit à partir d'une liste des négociateurs disponibles à la fédération et à la confédération, liste fournie par la fédération. A l'influence qu'exercera le négociateur sur la détermination des objectifs de négociations répond donc le contrôle de l'exécutif sur le choix du négociateur.

C'est le négociateur qui assume le plus grand poids des négociations. Dès que celles-ci approchent de leur terme, il négocie seul avec le président du syndicat, le reste de l'exécutif ne participe alors qu'indirectement, approuvant ou rejetant les clauses qui lui sont soumises en aparté.

Il est difficile de connaître la satisfaction des membres quant à la composition de ce comité à cause du fort pourcentage de non-réponses à cette question chez les militants MUA.

III. Satisfaction de l'informateur quant à la composition du comité syndical de négociation

	C.S.N.	M.U.A.
Satisfait	12	4
Insatisfait ou méfiant	1	2
Pas de réponse	2	9

c) Echelon hiérarchique habilité à décider la grève

Dans ce secteur, le local a sa pleine autonomie. Seule l'assemblée générale est habile à décider la grève. Curieusement, trois informateurs CSN et trois informateurs MUA disent que la fédération ou la confédération est l'autorité finale en cette matière.

d) Autorité concernée quant au fonds de grève

Nous touchons ici une question plus complexe. On sait qu'à la CSN le fonds de grève est situé à l'échelon confédéral. Le versement des allocations de grève est soumis à un règlement en vertu duquel celui-ci est automatique un certain temps après le déclenchement de la grève, sous réserve, bien sûr, de sa légalité. De plus, la CSN peut prêter de l'argent à un local en grève pour aider celui-ci à faire face aux frais qu'il encourt.

Il existe aussi un fonds de défense professionnelle à la Fédération Nationale de la Métallurgie, qui peut venir grossir les montants versés par la CSN.

Finalement, les syndicats affiliés au conseil central de Sorel fournissent souvent une aide financière à un local en grève, à même leur fonds ou à partir de cotisations spéciales levées auprès de leurs membres.

Tous ces argents sont administrés par un directeur de grève venu de la confédération. Le montant de l'allocation effectivement reçue par un gréviste variera donc en fonction de l'argent reçu de ces diverses sources par le directeur de grève et de l'allocation qu'il en fera.

Cette situation contribue à expliquer la diversité des réponses à la question portant sur l'autorité concernée quant au fonds de grève.

IV. <u>Autorité concernée quant au fonds de grève</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Confédération	3	2
Confédération - règlement	11	3
Directeur de grève	0	4
Pas de réponse	1	6

Cette distribution révèle également deux attitudes typiques des informateurs CSN et des informateurs MUA. Alors que les premiers insistent volontiers sur les caractéristiques formelles de l'organisation, les seconds sont portés, comme en témoigne la référence au directeur de grève, à indiquer les procédés concrets qu'ils ont pu observer dans cette même organisation.

Démocratie syndicale

a) Permissivité quant à l'expression de l'opposition

Il semble y avoir deux secteurs d'opposition à l'intérieur du syndicat. Le premier concerne les objectifs de négociations, le second l'acceptation du contrat de 1963. Il peut sembler étonnant que les informateurs CSN indiquent deux fois plus souvent que les informateurs MUA, la présence d'une opposition quant aux objectifs de négociations. Mais comme beaucoup parmi les premiers étaient des officiers syndicaux au moment de ces négociations, on peut supposer qu'ils étaient plus sensibles à la présence de cette opposition. Il faut en outre noter qu'ils parlent presque toujours d'oppositions individuelles.

V. Y a-t-il eu de l'opposition quant
aux objectifs de négociations en 1962-1963 ?

	C.S.N.	M.U.A.
Non	3	4
Oui	12	6
Pas de réponse	0	5

L'opposition apparaît plus clairement lorsqu'on demande à l'informateur de se situer par rapport à la ligne d'action adoptée par la CSN, c'est-à-dire la priorité accordée aux revendications de nature gestionnaire.

VI. Etiez-vous pour ou contre la ligne de la C.S.N. ?

	C.S.N.	M.U.A.
Pour	13	4
Contre	1	7
Pas de réponse	1	2

Il reste que la zone d'opposition la plus forte est celle qui entoure la signature du contrat en 1963.

VII. Y a-t-il eu de l'opposition au contrat de 1963 ?

	C.S.N.	M.U.A.
Non, ou oppositions isolées	9	3
Oui, ou contrat imposé	6	11
Pas de réponse	0	1

Quant au sort fait à l'opposition, l'allégeance syndicale ne départage pas nos informateurs. Un tiers environ affirme qu'on l'a fait taire et un autre tiers ne répond pas. Il faut dire que la question renvoie à une situation ambiguë. Il est probable qu'au moment du retour au travail, en 1963, une partie des ouvriers s'opposait à l'acceptation du contrat. Cependant, la majorité des travailleurs était à bout de ressources et aurait très mal accueilli une proposition visant à prolonger la grève. Cela peut expliquer le comportement de certains de nos informateurs MUA qui disent avoir été très déçus du contrat mais avoir quand même voté pour son acceptation.

VIII, <u>Quel sort a-t-on fait à l'opposition ?</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
On l'a laissé parler	3	2
On l'a fait taire	4	7
Pas d'opposition	3	2
Pas de réponse	5	4

b) Comportement du comité syndical de négociations

On peut essayer de voir la façon dont ce comportement a été perçu - puisqu'en définitive c'est cela qui compte ici - à partir de deux questions. La première essaie d'évaluer le type de relation prévalant entre les négociateurs et les membres. C'est la quantité d'information transmise aux membres par les négociateurs qui nous permet de voir le type de relations qu'ils entretenaient.

IX. <u>Les membres étaient-ils assez tenus</u> <u>au courant par les négociateurs ?</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Suffisamment informé	4	2
Informé dans les limites permises par la tactique	5	1
Insuffisamment informé	5	2
Trompé	0	7
Pas de réponse	1	3

Ajoutons qu'à la question portant sur l'acceptation du contrat (voir plus haut, tableau VII), 11 informateurs MUA et six informateurs CSN estiment que l'exécutif a rencontré une opposition réelle à sa recommandation d'accepter le contrat et/ou qu'il a dû l'imposer.

c) Les autres indicateurs de la démocratie syndicale

Les quatre autres indicateurs retenus pour explorer la dimension démocratie syndicale rendent assez peu, au moins dans le cas de QIT. Cela s'explique ou bien par le fait qu'ils ont été mal exploités au cours des entretiens, ou bien parce qu'ils ne renvoient à aucune expérience connue ou vécue par les informateurs.

Cela semble être le cas de notre troisième indicateur. Jamais l'UOFT n'a vu une décision de grève qu'elle aurait prise rejetée par un échelon supérieur. De surcroît, aux dires de nos informateurs, le phénomène est inconnu tant dans la région de Sorel que dans la fédération de la métallurgie.

Quant aux trois autres thèmes, la bureaucratie syndicale, la participation et la congruence des orientations socio-politiques de la centrale avec les désirs des ouvriers, une majorité d'informateurs CSN et MUA, s'entendent pour dire que les permanents ont beaucoup d'influence, que la participation est faible et que les orientations socio-politiques de la centrale sont congruentes avec les désirs des ouvriers.

La formation d'une minorité

Le syndicat local dans la CSN est formellement plus autonome que son répondant dans les Métallurgistes Unis d'Amérique. Cela a d'ailleurs été un des thèmes de la propagande CSN au moment du conflit.

Les réponses des militants MUA sont justiciables de deux interprétations. Ou bien ils sont intimement convaincus de la justesse des arguments de la CSN et ils rationalisent en disant qu'il y a autant d'autonomie dans les MUA que dans la CSN, ou bien ils renvoient à des expériences concrètes qui leur ont appris que le degré d'autonomie locale réelle ne varie guère de la CSN aux MUA. Souvenons-nous qu'il y a depuis deux ans un syndicat local des MUA dans l'usine voisine. Nos informateurs sont en mesure de connaître son fonctionnement.

En effet, l'autonomie formelle des locaux dans la CSN ne doit pas nous faire perdre de vue l'influence qu'y exerce le sommet de l'organisation sur la vie interne des syndicats locaux. C'est le secrétaire général

de la confédération qui a négocié en 1962-1963. Cela s'explique, bien sûr, par le cumul de fonctions, mais aussi par la taille de l'organisation. La CSN ne compte, malgré tout, que 200,000 membres.

Dans les Métallos, ailleurs que dans le secteur de l'acier de base, le gigantisme même de l'organisation fait qu'on peut espérer s'y tailler une autonomie réelle, les approbations formellement requises par la constitution devenant alors automatiques.

C'est de cette dernière façon que nous sommes tentés d'interpréter les réponses à la question suivante:

X. Importance de l'autonomie locale dans le conflit

	C.S.N.	M.U.A.
Plus d'autonomie dans la CSN	11	0
MUA aussi autonome que CSN	1	6
Pas d'importance	0	5
Pas de réponse	3	4

L'exploration que nous avons faite du thème de la démocratie syndicale s'avère, quant à nous, incomplète. Elle ne nous permet pas d'évaluer de manière précise la force des groupes qui s'affrontèrent au cours de la grève de 1962-1963. Les travailleurs ont-ils été forcés d'accepter le contrat et de retourner au travail comme certains informateurs le disent, ou désiraient-ils mettre fin à une grève dont ils ne pouvaient plus assumer les coûts ? Rien ne nous permet de répondre de façon certaine.

Cette exploration, malheureusement incomplète, permet cependant d'identifier la formation d'une minorité à l'intérieur du syndicat. On a toutes les raisons de croire que c'est cette minorité qui sera à l'origine du conflit intersyndical.

Mais peut-être est-il trop tôt pour identifier cette minorité et pour poser, ce faisant, les premiers éléments d'une interprétation du conflit.

La convention de 1963

Le thème de la négociation collective et celui des griefs qui lui est associé, nous font pénétrer de plein pied dans la fonction de poursuite des buts. La question de savoir si les rétributions que reçoivent les travailleurs par la négociation collective relèvent de cette fonction ou d'une autre est d'abord théorique et a été suffisamment débattue dans la première partie de l'étude.

A QIT, le thème de la convention collective renvoie à une série d'événements concrets, dont les principaux sont la grève de 1962-1963 et la convention qui l'a réglée.

Plusieurs parmi les membres de l'UOFT commençaient à penser que les performances du syndicat n'étaient pas ce qu'elles auraient dû être. Cette situation est antérieure à la grève. Il faut en fait la faire

remonter jusqu'en 1958, c'est-à-dire au moment où l'usine interrompt sa production pour un an. Nous avons dit plus haut que jusqu'à ce moment, QIT assumait la position de "wage-leader" dans la région immédiate de Sorel. L'année d'inactivité et le contrat que devra signer le syndicat à la reprise des opérations lui fera perdre cette position. Il n'était d'ailleurs plus nécessaire que l'entreprise continue d'assumer cette position puisqu'elle avait depuis longtemps recruté son personnel et qu'elle se l'était attaché par l'ancienneté. Cette question a beaucoup d'importance à Sorel où les effectifs des chantiers maritimes fluctuent constamment. Dans de telles conditions, la seule garantie valable d'un ouvrier contre le chômage est l'ancienneté.

En 1962, le syndicat a donc toutes les raisons d'être revendicateur. Il essuie cependant un échec, échec d'autant plus cuisant qu'il survient après sept mois de grève et après trois ou quatre années d'une action syndicale somme toute assez peu vigoureuse.

Comme deux mesures valent mieux qu'une, nous avons tenté d'évaluer l'attitude de nos informateurs à l'endroit de la convention de 1963 de deux manières, la première fois en leur faisant commenter la convention point par point, plus tard au cours de l'entrevue, en essayant de leur faire porter un jugement global sur cette question.

XI. Points saillants de la convention de 1963
selon l'évaluation positive ou négative de l'informateur

	C.S.N.			M.U.A.		
	+	-	*	+	-	*
Salaires	6	7	2	2	13	0
Sous-contrats	1	11	3	1	10	5
Vacances	4	5	6	0	6	9
Cafétéria	3	2	11	1	1	14
Surcharge de travail	2	9	4	1	5	9

+ résultats positifs, - résultats négatifs, * non mentionné par l'informateur

De façon générale, nos informateurs évaluent les résultats de la grève de façon négative, sauf sur la question de la cafétéria, un gain du syndicat, qui n'est presque jamais mentionné. Sur deux points cependant, les salaires et les vacances, l'allégeance syndicale départage nos informateurs.

XIa. Salaires

	+	-	*
C.S.N.	6	7	2
M.U.A.	2	13	0

XIb. Vacances

	+	-	*
C.S.N.	4	5	6
M.U.A.	0	6	9

Alors que les militants CSN sont divisés dans leurs évaluations des gains sur le plan des salaires, les militants MUA, en bloc, les jugent nettement insuffisants. Cette plus grande sensibilité des militants MUA à l'endroit des salaires est d'ailleurs congruente avec l'évaluation qu'ils font de l'action revendicatrice passée de l'UOFT (voir tableau VI), où ils affichent leur désaccord avec les objectifs poursuivis par la CSN. Leur attitude face à l'avenir est d'ailleurs congruente avec celle-ci.

XII. Sur quoi devrait se battre le syndicat
aux prochaines négociations ?

	C.S.N.	M.U.A.
Conditions de travail	1	2
Salaires	3	6
Avantages sociaux	6	1
Pas de réponse	5	6

Les réponses des militants CSN (cf. tableaux XIa et XII) indiquent par ailleurs un fractionnement de l'apparente unanimité à l'endroit des objectifs de négociations de la CSN.

La bizarre distribution des réponses dans le tableau XIb peut s'expliquer par l'ambiguïté de la situation à laquelle la question renvoie. En effet, si le syndicat a obtenu une troisième semaine de vacances payées après dix ans de service -résultat positif- ce gain entraîne

une série de conséquences non-voulues, étalement de la période de vacances sur toute l'année, fractionnement des périodes individuelles de vacances, considérées comme négatives. Le fractionnement des attitudes des militants CSN à l'égard de ce gain du syndicat s'explique sans doute par ceci que certains parmi eux ont participé activement aux négociations de 1962-1963.

L'unanimité des militants MUA à ne considérer que l'aspect négatif de cette clause relève, croyons-nous, d'un phénomène de redondance.

Le fait d'être ou non impliqué dans le processus de négociations influence aussi la façon dont nos informateurs évaluent globalement cette convention.

XIII. <u>Evaluation globale de la convention par l'informateur</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Bonne	2	2
Sauver la face - pas fameux	8	0
Mauvaise - grève perdue	2	13

Ce tableau clarifie les relations déjà identifiées au tableau XI. Ainsi, moins de militants CSN jugent la convention bonne que ne le laissait supposer la Colonne "CSN - résultats positifs" du tableau XI.

Il est donc clair que le contrat de 1963 ne fut pas un bon contrat. L'ensemble de nos informateurs le reconnaissent. L'allégeance syndicale les départage au niveau du langage, les militants MUA sont plus catégoriques que les militants CSN mais aussi, et surtout, au niveau des objectifs et des attentes.

En plus du conflit au niveau des objectifs, que nous avons déjà identifié, il semble y en avoir un, au moins latent, au niveau de la tactique. En effet, le directeur de grève reste un personnage fort contesté. On lui reproche une mé-gestion des fonds de grève. On lui reproche aussi et peut-être surtout, sa dureté à l'endroit des grévistes et le fait qu'il a permis que les lignes de piquetage soient franchies par les cadres et le personnel de maîtrise. Mais les témoignages à son endroit sont à la fois trop brefs et trop contradictoires pour que nous puissions dire autre chose que sa présence et son action furent cause de troubles. Ils ne nous permettent pas de préciser qui lui reprochait quoi.

La convention de 1963 est donc l'événement singulier qui a eu le plus d'incidence sur le conflit. Cela ressort clairement des interprétations du conflit que nous ont fournies nos informateurs. La question de savoir si le conflit s'explique plus par l'impact d'un événement que par la volonté des acteurs sociaux de modifier une situation et les rapports qu'ils entretiennent reste cependant ouverte.

XIV. Incidence de la convention sur le conflit
d'après l'informateur

	C.S.N.	M.U.A.
Le conflit s'explique par cela	6	10
Le conflit s'explique par autre chose	3	4
Pas de réponse	6	1

Les griefs

Mais il n'est pas que la négociation collective qui importe pour un syndicat. Il y a aussi l'administration de cette convention. Dans notre système de relations industrielles, toute dérogation à la convention collective peut faire l'objet d'un grief. Les performances du syndicat sur ce plan sont importantes, non seulement pour préserver l'intégrité de la convention collective, mais aussi par rapport à tout un secteur de problèmes, discipline, organisation du travail, qui gravite autour de la convention.

Les résultats quantifiables de nos entrevues sont, sur cette question, assez décevants. Nos informateurs estiment qu'il se fait plus de griefs à QIT que dans les autres usines qu'ils connaissent. Cela tiendrait à deux raisons fondamentales, d'une part, le peu d'autonomie laissé au personnel de maîtrise, d'autre part le désir de la compagnie de garder le plus de flexibilité possible dans ses opérations.

Les deux types de griefs les plus fréquents sont les griefs disciplinaires et les griefs sur des évaluations de tâches. Quant à l'ori-

gine des griefs, il semble que ce soient les ouvriers d'entretien qui en fassent le plus.

XV. <u>Quelle catégorie de travailleurs font le plus de griefs ?</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Réparti également	5	3
Ouvriers de production	0	0
Ouvriers d'entretien	8	5
Pas de réponse	2	7

Durant les années qui précèdent le conflit, la procédure de griefs est plus lente qu'elle ne l'est aujourd'hui. Aussi les griefs s'accumulent-ils devant les tribunaux d'arbitrage. Juste avant le conflit, la situation devient critique. On peut donc croire que cette question aura une incidence sur le conflit. D'après les réponses de nos informateurs, cette incidence n'est cependant pas claire.

XVI. <u>Incidence des griefs sur le conflit</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Beaucoup	9	3
Un peu	3	5
Pas de réponse	3	7

On peut s'étonner de ce que les militants CSN accordent plus de place à cette question dans leur analyse du conflit que les militants MUA. Il faut dire que nos informateurs CSN sont souvent d'actuels ou d'anciens responsables syndicaux, la présence des griefs leur est donc plus visible. Ensuite, ils ont tendance à mener leur analyse de conflit en termes individuels alors que les informateurs MUA en appellent plus facilement à une insatisfaction collective.

Les cas de griefs que nous décrivent nos informateurs sont cependant beaucoup plus intéressants. Nous nous contenterons d'en exposer trois, celui des réparateurs d'instruments, celui des gabiers et celui des opérateurs de four.* Nous retenons ces trois cas à la fois parce que ce sont ceux qui nous ont été les mieux décrits et parce qu'il s'agit de ceux dont l'analyse risque d'avoir le plus de pertinence avec notre problème.

Mais avant d'entreprendre cette analyse, il nous semble utile de distinguer certains termes. La qualification est un attribut de l'ouvrier. L'ouvrier qualifié est celui qui est maître d'une profession, qui possède un métier, lequel requiert apprentissage, celui qui "est capable

* Nous traduisons ainsi les termes "instrument repairman", "rigger" et "furnace operator". Les "repairmen" sont des soudeurs ou des mécaniciens d'entretien ("millwrights") affectés à certains types de réparation. Les "riggers" sont des ouvriers qualifiés chargés de la pose et de l'entretien des câbles sur les grues, les treuils, l'équipement de hâlage en général. Le terme nautique français de gabier nous semble la traduction la plus exacte. Les "furnace operators" veillent au fonctionnement des fours à arc dans lesquels le minerai est fondu. C'est un travail pénible mais non-qualifié.

d'exécuter un ensemble de travaux relevant soit d'une technique, soit d'une machine particulière. Si, dans ce second cas, il semble que la qualification soit liée au poste de travail, ce n'est qu'une illusion car le propre de la machine employée par l'ouvrier qualifié est de pouvoir exécuter des travaux très divers, donc d'être utilisable dans des postes de travail variés".¹³⁵

L'évaluation des tâches, elle, s'efforce d'évaluer les exigences permanentes d'une fonction, vise "à permettre une comparaison objective entre les différentes fonctions pour établir leur hiérarchie relative, cela, bien entendu, en se référant aux jugements de valeur généralement admis par le groupe des titulaires des fonctions".¹³⁶

Le seul problème, c'est que, parmi tous les facteurs qui visent à établir cette comparaison, entre la qualification que requiert le poste. Ainsi, pour reprendre nos exemples, bien qu'un mécanicien d'entretien soit un ouvrier qualifié, au sens strict, et qu'un opérateur de fournaise ne le soit pas, ce dernier voit sa tâche classée plus haut que celle du premier.

Cela s'explique facilement. Outre la qualification requise par le poste, trois autres facteurs servent à évaluer une tâche; les ef-

¹³⁵ Alain Touraine, "La qualification du travail: histoire d'une notion", Journal de psychologie normale et pathologique, no 1, janvier-mars 1955, pp. 97-112.

¹³⁶ S. Vallée, Conférence internationale pour l'étude des problèmes de la qualification au travail, cité par A. Touraine, op. cit., p. 105.

forts physiques et mentaux à fournir; les responsabilités à exercer à l'égard d'autrui, de l'équipement et des produits; la pénébilité des conditions de travail. L'opérateur de four score plus haut, sur chacun de ces trois facteurs, que le mécanicien d'entretien, ce qui fait que sa rémunération horaire est plus élevée.

Le rapport entre les deux systèmes est tel qu'un individu qui passerait du poste d'opérateur de four à celui de mécanicien d'entretien subirait une dégradation, une baisse de statut, mais devrait accroître sa qualification. S'il faisait le chemin inverse, il s'élèverait dans l'échelle des statuts et des rémunérations, mais sa qualification serait sous-utilisée.

L'affaire des réparateurs d'instruments, puisqu'il s'agit plus d'une affaire que d'un grief au sens strict, occupe une place importante dans l'histoire de l'UOFT depuis le début des années 1960. Nous avons dit plus haut qu'à la reprise de la production en 1959, l'entreprise se mit à rationaliser l'organisation du travail. Ce mouvement prit une direction connue, et consista, pour une large part, dans le fractionnement de certaines opérations jusque là associées, ou si elles étaient indépendantes, accomplies par le même travailleur. C'est ainsi que fut créée la catégorie des réparateurs d'instruments.

Il s'agissait en fait de faire accomplir à des soudeurs ou à des mécaniciens d'entretien, qui jusque là effectuaient des réparations dans toutes les parties de l'usine sur des équipements variés, des réparations simples seulement sur certaines pièces d'équipement, par exemple seulement sur les wagons ou sur les pots de coulée.

L'affectation d'un soudeur ou d'un mécanicien d'entretien à un poste de réparateur d'instrument avait deux conséquences néfastes pour celui-ci. D'abord cela impliquait une perte de salaires. Alors que les tâches de soudeur et de mécanicien d'entretien étaient rémunérées au taux de la classe 14, celle de réparateur d'instruments l'était à celui de la classe 9. Ce qui voulait dire une perte de salaire horaire d'environ \$0.25. En plus cela réduisait considérablement l'autonomie professionnelle du travailleur qui était soumis à cette déclassification. Il n'y a pas de commune mesure entre l'autonomie d'un soudeur ou d'un mécanicien d'entretien qui est appelé à faire des réparations dans toutes les parties de l'usine et celle du réparateur d'instruments qui a un poste de travail fixe et qui fait toujours le même ensemble d'opérations.

En outre, la qualification du travail ainsi affecté devient sous-employée. Il n'est donc pas étonnant que les ouvriers de métier résistent à ces transformations.

Dès la création de cette catégorie, le syndicat s'oppose à l'entreprise. Les péripéties exactes de l'affaire ne nous sont pas connues,

sauf que l'élimination de cette catégorie a été l'objet de discussions violentes au moment des négociations de 1962-1963. Les dirigeants de l'UOFT croient plus sage de loger un grief alléguant que le poste de réparateur d'instrument a été sous-évalué.

Finalement, en 1965, donc après le début du conflit, une sentence arbitrale donne raison au syndicat. Les travailleurs impliqués touchent une rétroactivité importante, mais le règlement ne porte que sur la déclassification de la tâche, elle ne l'élimine pas de l'organisation concrète du travail.

Dans le cas des gabiers, la situation est aussi complexe puisqu'il y a deux griefs distincts. Le premier grief demande une réévaluation de la tâche. Dans un système d'évaluation conjointe des tâches, il est possible à un groupe d'ouvriers de loger un grief demandant la reclassification de leur tâche s'ils estiment que le contenu de celle-ci a changé. S'ils obtiennent gain de cause, leur tâche est haussée dans la classification et conséquemment leur salaire horaire augmente. Mais les gabiers n'eurent pas de chances, le grief fut détruit par l'agent de grief auquel ils l'avaient confié. Nous ignorons la date exacte de ce grief, mais il est antérieur à 1961.

En 1961, second grief. Cette fois-ci, c'est la compagnie qui a pris l'initiative de réévaluer la tâche. Les gabiers cessent d'être rémunérés au taux de la classe 11 pour l'être à celui de la classe 9, leur salaire baisse de \$0.10 l'heure. Ils logent un grief et obtiennent gain de cause.

Cette fois encore le règlement ne porte que sur le salaire horaire. Il n'empêche pas que le métier continue de se perdre. QIT n'a plus besoin de gabiers. Ils le savent et bien qu'ils s'opposent vigoureusement à la disparition de leur métier, ils ont l'impression de mener un combat perdu d'avance. Aujourd'hui, les gabiers ne font leur métier qu'une journée par semaine en moyenne. Le reste du temps, ils servent d'aides aux soudeurs et aux mécaniciens d'entretien. Ils se trouvent dans une situation sans issue; quitter l'usine signifie la perte de leur ancienneté, accéder à un autre poste d'entretien implique qu'ils aillent, pour quelques années, travailler sur des quarts. Le syndicat leur apparaît comme impuissant à modifier cette situation. Parfois, cette conscience confine au tragique.

Les opérateurs de fours comptent parmi les ouvriers les mieux payés de l'usine. Ils sont rémunérés au taux de la classe 19, la classe la plus élevée. Comme les précédents, leur grief demandait une réévaluation de leur tâche. En effet, le nombre de coulées quotidiennes avait été augmenté et les équipes de travail réduites. Les opérateurs soutenaient que tout le poids de cet accroissement de production n'avait pas été absorbé par la mécanisation des opérations et que conséquemment leur charge de travail avait augmenté. Ce grief fut perdu par le syndicat pendant le conflit intersyndical.

L'éducation syndicale

Le maintien des modèles culturels, dernier des quatre fonctions du système social, peut être pris en charge par plusieurs structures sociales, assuré par plusieurs processus. Au niveau sociétal, on attribue fréquemment cette fonction au système d'éducation et aux communications de masse.

Nous avons donc choisi, pour explorer cette fonction, le thème de l'éducation syndicale. Deux questions nous préoccupaient: d'abord, évaluer l'éducation syndicale reçue par chacun de nos informateurs, ensuite mesurer l'incidence de l'exposition à l'éducation syndicale sur le maintien de l'allégeance.

Les programmes d'éducation syndicale auxquels participait l'UOFT n'avaient, selon nos informateurs, qu'une faible portée. Il était rare, en effet, qu'ils touchent d'autres individus que les responsables locaux.

Il n'est donc pas surprenant de constater une différence marquée entre nos informateurs CSN et nos informateurs MUA sur ce plan. Dans un index qui combine l'exposition à l'éducation syndicale et la lecture régulière de la presse syndicale, ceux-là scorent deux fois mieux que ceux-ci, soit 1.60 contre 0.73.

Cet index demeure malgré tout, un instrument assez grossier. Aussi est-il nécessaire de noter que nous retrouvons la même relation lorsque nous examinons la cohérence, individuelle et collective, des réponses de nos informateurs à un questionnaire qui nous servait d'instrument de vérification. La cohérence est nettement plus grande chez nos informateurs CSN.

D'autre part, ces résultats sont insuffisants pour nous permettre de mesurer l'effet de l'exposition à l'éducation syndicale sur le maintien de l'allégeance. Les résultats indiquent que les militants CSN ont reçu plus d'éducation syndicale que ceux des MUA.

XVII. <u>Avez-vous déjà suivi des cours d'éducation syndicale ?</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Oui	6	2
Non	3	8
Pas de réponse	6	5

Nous manquons cependant du groupe témoin qui nous permettrait de vérifier la relation plus spécifique que nous énoncions plus haut.

Au fond, ces résultats pourraient bien ne mettre en lumière que l'écart classique entre les dirigeants et les dirigés. Les réponses des informateurs MUA montrent qu'ils sont moins, et peu au courant des règles de

fonctionnement et de la distribution des pouvoirs à l'intérieur de la CSN. Ils sont aussi, nous le verrons, moins socialisés aux valeurs officielles de la CSN.

On peut donc supposer que le changement d'allégeance leur était plus facile, puisqu'il n'impliquait pas pour eux le réaménagement de normes ou de valeurs fortement intériorisées. Ceci demeure une hypothèse que les renseignements obtenus ne nous permettent ni d'infirmer ni de confirmer.

4. Valeurs et allégeance

Dans les derniers paragraphes de la section précédente, nous posions le problème de savoir si l'intériorisation des valeurs propres à une organisation avait un effet positif sur le maintien de l'allégeance à cette organisation. La question portait sur l'efficacité des mécanismes visant à faire intérioriser les valeurs d'une organisation par ses membres. Tout le problème se résumait à placer les informateurs sur une échelle allant de la centralité à la marginalité. Il n'était pas besoin d'examiner la nature des valeurs en cause.

Il nous faut ici modifier cette question et nous demander si le changement d'allégeance ne peut pas être provoqué par l'identification

de valeurs siennes dans une organisation à laquelle on n'appartient pas, si aux mécanismes souvent décrits de socialisation anticipée n'en correspondent pas d'autres qu'on pourrait qualifier d'adhésion à retardement.

C'est une question importante puisque c'est la divergence des organisations syndicales sur le plan des valeurs qui en a longtemps expliqué la pluralité. Or, depuis une décade, cet écart semble s'être comblé. En Amérique, il s'est comblé suffisamment pour que puissent se faire les fusions de l'A.F. of L. avec le CIO et celle du CMTC avec le CCT. Cette dernière fusion a d'ailleurs failli compter un troisième partenaire, la CTCC, ce qui eut créé une situation d'unité syndicale au Canada.

Réduite aux dimensions de notre monographie, cette question en pose tout de suite deux autres: 1) existe-t-il une différence entre la CSN et la section québécoise des MUA sur le plan des valeurs orientant l'action syndicale; 2) est-il possible d'interpréter le conflit entre l'UOFT et le local 6685 en ces termes.

Il s'agit là de deux questions distinctes: la réponse que nous donnerons à la première n'implique rien qui puisse satisfaire la seconde.

Bien qu'il s'agisse de deux organisations syndicales industrielles et réformistes, il existe une différence entre les valeurs profes-

sées par les MUA québécois et la CSN. Nous avons dans la première partie de cette étude, montré comment celles de la CSN trouvent leur principe d'unité dans un humanisme et un nationalisme diffus. Celles des MUA en revanche, permettent l'éclosion d'une conscience ouvrière à la fois plus moderne et plus spécifique.

En outre, la forme d'action politique varie d'une organisation à l'autre. Le paradoxe veut que la CSN pratique une forme d'action politique qui n'est pas sans rappeler le gompérisme alors que les MUA au Canada, ont adopté la tradition britannique d'appui à un parti politique d'orientation travailliste.

Enfin, la CSN a un passé confessionnel auquel elle n'a pas complètement renoncé. Les MUA, sont depuis leur origine, un syndicat non-confessionnel.

Mais est-il possible d'interpréter le conflit entre l'UOFT et le local 6685 en terme de conflit aux niveaux des valeurs ? C'est une question délicate. Pour pouvoir y répondre de façon satisfaisante, nous devons la fractionner elle aussi et nous demander s'il est possible d'identifier une opposition entre les militants MUA et les militants CSN sur des valeurs définies par ailleurs comme stratégiques. Il s'agit ensuite de voir si cette opposition était suffisamment forte pour nous justifier de recourir à ce type d'interprétation.

Nous avons défini quatre valeurs comme stratégiques, le nationalisme, le catholicisme, l'action politique et l'unité syndicale. Voyons si nos informateurs font l'unanimité autour de celles-ci.

a) Le nationalisme

Le nationalisme est une de ces valeurs qui offre le moins de prise à l'analyse sociologique. Il semble que, passé un certain stade de développement, le nationalisme devient une valeur vide susceptible des contenus divers, surtout en fonction des orientations politiques qui la sous-tendent. C'est ainsi qu'au Québec on observe la co-existence de deux nationalismes: un nationalisme traditionnel, conservateur et parfois réactionnaire et un néo-nationalisme, généralement progressiste. Nous ne reviendrons pas aux analyses faites en introduction.

Il nous semble cependant essentiel de distinguer deux plans d'analyse par rapport au nationalisme. Si une idéologie nationaliste propose une forme d'organisation, un mode de regroupement des individus, des critères pour "nous" distinguer "d'eux", elle véhicule aussi des objectifs collectifs, des orientations de l'action commune. Il y a donc dans le nationalisme une "forme" et un "contenu" que nous croyons essentiel de distinguer. Cette distinction donne d'ailleurs des résultats intéressants.

Lorsque nous demandions à nos informateurs quel syndicat ils choisiraient parmi deux syndicats aussi efficaces et aussi démocratiques

l'un que l'autre, mais dont l'un serait canadien ou québécois et l'autre international, nous obtenions les réponses suivantes:

XVIII. <u>Préfériez-vous appartenir à un syndicat canadien ou québécois</u> <u>ou encore appartenir à un syndicat international ?</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Préfère un syndicat canadien ou québécois	10	0
Indifférent	3	4
Préfère un syndicat international	0	9
Pas de réponse	2	2

Cependant, nos informateurs MUA n'acceptaient pas la situation hypothétique dans laquelle nous voulions les placer et disaient préférer appartenir à un syndicat international parce que, ajoutaient-ils, ceux-ci sont plus forts. Ce qui évidemment est une façon de ne pas répondre à la question. Reste à savoir pourquoi ils n'y répondaient pas.

Pour ce qui est de savoir lequel, du syndicat québécois ou du syndicat canadien, préfèrent nos informateurs CSN, il semble bien qu'il s'agisse du syndicat québécois. Pour deux ou trois, qui sont d'ailleurs liés à un mouvement indépendantiste, la réponse ne fait pas de doute. Deux raisons nous incitent à croire qu'il en est ainsi pour les autres informateurs CSN; la première est d'ordre sémantique, c'est le terme "canadien" qui s'oppose à "international", la seconde est d'ordre empirique, la CSN est, à toutes fins pratiques, une centrale québécoise.

L'écart est net entre militants MUA et militants CSN. Les premiers refusent de poser le problème de leur affiliation syndicale en termes nationalistes, les seconds renforcent leur adhésion à la CSN par la profession d'un nationalisme.

Mais lorsqu'on leur demande quel rôle ils assignent aux syndicats québécois, nos informateurs, peu importe leur allégeance, donnent des réponses rigoureusement identiques. Six militants CSN et six militants MUA disent qu'ils doivent imposer le français comme langue de travail, six militants CSN et cinq militants MUA affirment qu'ils devraient obliger les entreprises à investir au Québec les profits qu'elles y font. Le "contenu" de leur nationalisme est donc identique.

Comment expliquer cette dissociation de la "forme" et du "contenu" par nos informateurs MUA ? L'explication nous semble tenir à ceci que, plus que les informateurs CSN, ils distinguent entre leur rôle de travailleur et leur rôle de citoyen. Nous verrons au tableau XXI qu'ils sont aussi les seuls à se déclarer favorables à l'apolitisme des syndicats, et ce bien que, ou peut-être parce que, ils aient, individuellement, des affiliations politiques reconnues.

b) Le catholicisme

Si le nationalisme a été une des valeurs qui ont présidé à la naissance de la CTCC, il en était une autre, plus forte peut-être, le

catholicisme. Si la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada n'a jamais été canadienne, elle a été longtemps catholique, au point souvent d'en n'être pas une confédération de travailleurs.

La naissance de la CTCC coïncide avec le début de la lente et traumatisante prise de conscience des problèmes sociaux, urbains et industriels, que fera le clergé catholique québécois. Pendant plus de trente ans, c'est ce clergé qui fournira à la CTCC non seulement ses objectifs, mais aussi ses cadres. Il en facilitera l'expansion en condamnant les syndicats internationaux et en lui réservant certains champs de recrutement, comme l'industrie du bâtiment dans la région de Québec.

La déconfessionnalisation de la CTCC en 1960, entérine une situation de fait. La nouvelle CSN s'est, depuis une décade, orientée vers un syndicalisme plus nord-américain, elle est devenue plus agressive, et surtout ses cadres supérieurs se sont renouvelés. Mais même déconfessionnalisée, la CSN garde la doctrine sociale de l'Eglise catholique comme guide et se distingue en cela des MUA, fidèles aux traditions américaines et britanniques de neutralité religieuse.

La question méritait donc d'être posée.

XX. <u>Préférez-vous appartenir à un syndicat qui se réfère à la doctrine sociale de l'Eglise, ou à un syndicat qui ne s'y réfère pas ?</u>		
	C.S.N.	M.U.A.
Pour une référence à la doctrine sociale	8	0
Indifférent	3	3
Contre une référence à la doctrine sociale	3	10
Pas de réponse	1	2

De toutes les questions que nous posions à nos informateurs c'est curieusement celle-ci qui discrimine le mieux notre échantillon. L'opposition fréquente, et souvent violente, des militants MUA à tout encadrement de l'action syndicale par des principes religieux s'explique aisément. D'une part, cet encadrement est perçu comme un frein aux revendications syndicales, notamment aux revendications de défense économique et professionnelle, d'autre part, ils ont dû, au moment du conflit, combattre l'influence discrète, mais à ce qu'il semble efficace, exercée par le clergé local en faveur de la CSN.

c) L'action politique

Si la CSN et les MUA ont tous deux des orientations politiques réformistes, ils ne s'en distinguent pas moins quant à la forme d'action politique qu'ils pratiquent. Alors que la CSN demeure dans la ligne des groupes de pression, les MUA, au Canada, appuient le Nouveau Parti Démocratique.

La justesse de l'une et l'autre formule a été vivement débattue dans les milieux syndicaux. Le débat continue d'ailleurs. Aussi, une question là-dessus risquait-elle de départager nos informateurs. Il n'en fut rien.

XXI. Quelle formule d'action politique jugez-vous
préférable pour les syndicats ?

	C.S.N.	M.U.A.
Formule CSN	13	7
Formule MUA	1	1
A-politisme des syndicats	1	4
Pas de réponse	0	3

Il n'y a que deux syndiqués à approuver l'appui des syndicats du CTC au NPD. Les autres préfèrent que les syndicats agissent comme groupe de pression, ou se déclarent en faveur de l'apolitisme des syndicats.

Mais il nous faut tenir compte des conditions locales, conditions dans lesquelles apolitisme des syndicats est loin de signifier apolitisme des syndiqués. La partisanerie politique est très forte dans la région de Sorel, et bien peu d'aspects de la vie sociale semblent échapper à la traditionnelle opposition des "bleus" et des "rouges".

Il est cependant abusif d'interpréter le conflit, comme le font deux ou trois informateurs, comme l'opposition de deux cliques partisans

à l'intérieur du syndicat. Cette interprétation ne résiste pas à l'analyse; les affiliations politiques des militants MUA sont aussi diversifiées que celles des militants CSN.

Il n'en demeure pas moins que la majorité des informateurs ont une affiliation politique reconnue à un des deux grands partis politiques traditionnels. Aucun n'est membre du NPD. Il n'est donc pas surprenant qu'ils préfèrent la formule d'action politique de la CSN laquelle ne compromet pas leur propre affiliation politique.

d) L'unité syndicale

A un moment donné de l'entretien, nous soumettions à l'informateur les deux thèses qui prévalent sur la pluralité et l'unité syndicale. La première soutient que l'unité est une condition de l'efficacité syndicale, la seconde que la pluralité syndicale est une garantie de démocratie.

La compilation des résultats indiquent que non seulement les militants CSN et les militants MUA ne pensent pas la même chose sur ce plan, mais aussi que ces derniers contestent la position du problème que nous avions élaborée.

XXII. Jugement sur la proposition:
unité-efficacité, pluralité-démocratie

	C.S.N.	M.U.A.
Unité = efficacité	2	4
Unité = démocratie	0	0
Pluralité = démocratie	7	1
Pluralité = efficacité	2	6
Pas de réponse	4	3

Pour les militants MUA, la pluralité syndicale n'est pas gage de démocratie, mais bien garantie d'efficacité.

Le fait qu'ils justifient la pluralité syndicale de cette manière est un élément de réponse très important à notre seconde question, celle de savoir s'il est possible d'interpréter ce conflit en terme de conflit au niveau des valeurs.

Le conflit n'est pas d'abord un conflit au niveau des valeurs; il semble plutôt trouver sa source dans les revers subits par l'UOFT dans la négociation collective et le contrôle de la situation de travail. Par ailleurs, les militants MUA se distinguent des militants CSN sur le plan des valeurs. Ils refusent de poser le problème de leur affiliation syndicale en termes nationalistes, ils s'opposent fermement à toute référence de l'action syndicale à des principes religieux et légitime la pluralité syndicale au nom de l'efficacité. Ils refusent, cependant, la forme d'action politique pratiquée par les Métallos.

Qu'en conclure sinon que, pour reprendre les distinctions faites en introduction, ils s'orientent vers la face syndicale de la FTQ plutôt que vers sa face politique. Nous aurons, dans le dernier chapitre, l'occasion de revenir sur ce problème.

5. Essai d'interprétation et conclusion

L'interprétation la plus simple que l'on puisse donner du conflit consiste à en placer l'origine dans l'insatisfaction des ouvriers par rapport aux résultats de la grève de 1962-1963. Mais c'est, croyons-nous, une interprétation trop simple.

Ceux de nos informateurs qui nous soumettent une interprétation du conflit en terme de catégories professionnelles, accordent l'initiative, ou la responsabilité, du conflit aux ouvriers d'entretien. Tous sont d'accord pour dire que les MUA étaient majoritaires parmi ceux-ci à chacun des trois votes.

Une interprétation plus complète doit donc pouvoir rendre compte de ce rôle central joué par les ouvriers d'entretien. Les résultats de la grève ont sans aucun doute créé un climat d'insatisfaction. Mais il s'agissait d'une insatisfaction généralisée, valant aussi bien pour les ouvriers d'entretien que pour ceux de la production. L'augmentation de salaires avait été la même pour tous, et aucun des deux groupes n'avait réussi à

atteindre ses objectifs de contrôle, réglementation de la pratique des sous-contrats et participation à l'évaluation des charges de travail respectivement.

Qu'est-ce qui fait alors que les ouvriers d'entretien plutôt que ceux de la production furent à l'origine du conflit ? On peut avancer trois raisons pour l'expliquer.

D'abord, la plus grande cohésion du groupe. La plupart des ouvriers d'entretien travaillent le jour alors que ceux de la production se relaient sur des quarts. Les premiers sont beaucoup plus au fait du climat syndical dans l'entreprise puisque leur travail les amène dans tous les coins de l'usine alors que les seconds sont attachés à un lieu, sinon à un poste de travail. Les ouvriers d'entretien ont donc accès à plus d'informations, et surtout, ils peuvent se communiquer ces informations, leurs relations hors travail étant plus stables que celles des ouvriers de production.

Il n'est donc pas étonnant que les ouvriers d'entretien aient traditionnellement détenu une grande part de pouvoir à l'intérieur du syndicat. Or ce pouvoir commençait à être contesté, et ce sur deux plans.

Depuis 1960, les données des comportements politiques à l'intérieur du syndicat étaient changées. Les employés de bureau se sont

syndiqués, et bien qu'ils constituent une entité distincte pour fins de négociations ils appartiennent au même syndicat que les employés à l'heure. Ils élisent un vice-président chargé de les représenter à l'exécutif et participent à l'élection du président, du secrétaire et du trésorier. Depuis 1963, le président du syndicat est un employé de bureau.

De plus, la carrière de représentant des ouvriers d'entretien à l'exécutif est devenue difficile. En 1960, le président du syndicat, un ouvrier d'entretien, est démis de ses fonctions. En 1963, le vice-président représentant les ouvriers d'entretien est lui aussi limogé.

Dernier élément d'explication, mais peut-être le plus important, la rationalisation de l'organisation du travail. Cette rationalisation visait tous les ouvriers. Mais alors qu'elle ne changeait pas la situation fondamentale de l'ouvrier de production, elle modifiait considérablement celle de l'ouvrier d'entretien.

Les effets de ce processus de rationalisation ne se firent pas sentir partout avec la même intensité, ni sous les mêmes formes. Dans certains cas, comme celui des électriciens, elle n'entraîne qu'une réduction du personnel, une partie du travail étant confiée à un sous-traitant. Dans le cas des réparateurs d'instruments, cas médian, c'est le contenu de la tâche qui est modifié. Le soudeur ou le mécanicien d'entretien qui est versé dans cette catégorie garde son métier, sa qualification, mais sa

tâche devient répétitive, il fait toujours la ou les mêmes réparations mineures sur la même pièce d'équipement. En outre, il subit une perte de statut dont le signe le plus clair est la perte de salaire. Le cas des gabiers est un cas extrême; le métier disparaît à toutes fins pratiques.

Mais leur cas n'est pas qu'extrême, il est aussi symbolique. C'est un symbole d'autant plus efficace qu'on l'avait constamment sous les yeux. Les gabiers, qui ne sont plus que quatre ou cinq dans l'usine, servent d'aides aux mécaniciens d'entretien et aux soudeurs. Ils sont le vivant symbole, pour tous ceux qui veulent le croire, que le "syndicat ne fait plus rien pour défendre les métiers".

Les gabiers avaient de bonnes raisons de le croire depuis la destruction de leur grief, et aussi passèrent-ils en bloc du côté des MUA au moment du conflit. Mais cette sensibilité des hommes de métier au respect dû à leur qualification et à leur statut explique aussi le comportement des réparateurs d'instruments, comportement qui étonne encore des dirigeants de l'UOFT. Les réparateurs d'instruments étaient eux aussi passés du côté des MUA dont ils demeurèrent de chauds partisans même après qu'une sentence arbitrale ait reconnu le bien-fondé de leur grief, cela juste avant le premier vote.

Certains dirigeants de l'UOFT s'expliquent mal ce comportement puisque cela signifiait pour les réparateurs d'instruments le retour à leur

ancien salaire horaire et pour plusieurs d'entre eux une importante rétroactivité. C'est que la question du salaire horaire, du statut, était venu obscurcir le fond du problème, soit l'insatisfaction des réparateurs d'instruments quant à leur affectation à une tâche plus simple, faisant moins appel à leur qualification.

Il est sûr cependant que le mouvement d'opposition avait une assise plus large, dont un des éléments fondamentaux était l'insatisfaction des ouvriers à l'endroit des résultats de la grève. On s'expliquerait mal autrement le succès de la première campagne de recrutement des MUA.

Mais c'est, selon nous, dans l'insatisfaction des hommes de métier à l'égard du soin apporté à la défense de leur qualification qu'il faut chercher l'origine du conflit. De proche en proche, le mouvement gagna les travailleurs insatisfaits de la convention collective, puis tous ceux qui avaient quelques raisons d'être insatisfaits, depuis celui qui défendait une ligne d'action syndicale opposée aux orientations de la CSN jusqu'à celui qui s'était vu couper la parole lors d'une assemblée.

Ce qui précède ne saurait tenir lieu de conclusion. Aussi allons-nous tenter de condenser ici les principaux résultats auxquels nous sommes parvenus. Pour une conclusion qui ferait plus de place à des considérations théoriques, nous nous permettons de renvoyer le lecteur à la conclusion générale de cette étude.

La question des cotisations syndicales n'a pratiquement pas eu d'importance dans le conflit. Le montant et la répartition des cotisations sont très comparables dans les deux organisations en présence. La seule différence notable, et notée, se situe au niveau du mode d'administration de ces cotisations. Nos informateurs CSN donnent le mode d'administration en vigueur dans la CSN comme indice de l'autonomie dont jouit le local dans cette organisation. Quelques informateurs MUA apprécient la rationalité de l'administration centralisée des MUA.

L'autonomie du local est formellement plus grande dans la CSN que dans les MUA. Cependant, le degré d'autonomie réelle ne doit guère varier d'une organisation à l'autre. A cause de la taille de la centrale, les dirigeants confédéraux de la CSN sont plus près de la base, et les divers échelons hiérarchiques de l'organisation sont donc plus perméables à leur influence. Nous en avons vu des exemples dans l'histoire de l'UOFT. Dans les MUA, le gigantisme de l'organisation contrebalance la centralisation des pouvoirs. Nos informateurs de la CSN attachent beaucoup d'importance aux caractéristiques formelles de leur centrale sur ce point. Nos informateurs MUA, quant à eux, ne prévoyaient pas que leur passage aux MUA puisse signifier une perte - ou un accroissement - d'autonomie pour le syndicat local.

Notre exploration de la démocratie syndicale à l'intérieur de l'UOFT est un peu courte. Elle ne nous permet pas de porter un jugement définitif sur la situation. Nous avons cependant relevé l'expulsion de deux

dirigeants et d'un agent d'affaires en moins de quatre ans. Mais nous avons surtout pu mettre en lumière la formation d'une minorité au moment de la détermination des objectifs de négociations et de l'acceptation du contrat de travail en 1963. Nos informateurs MUA appartenaient à cette minorité.

Cette convention collective, qui fut signée après une grève de sept mois est, croyons-nous, l'événement singulier qui a eu le plus d'incidence sur le conflit. La grève, en effet, s'est soldée par un échec tant sur le plan des revendications salariales que sur celui des objectifs de contrôle poursuivis par le syndicat. L'ensemble de nos informateurs qualifient cette convention collective de mauvaise. L'allégeance syndicale les départage cependant sur deux points. D'abord au niveau du langage, les informateurs MUA expriment leur mécontentement de façon beaucoup plus radicale que ceux de la CSN, ensuite sur la question des salaires; question sur laquelle nos informateurs CSN sont divisés en deux moitiés, l'une trouvant les gains suffisants, l'autre insuffisants, alors que les informateurs MUA sont unanimes à les considérer comme insuffisants. Cette division des opinions parmi les informateurs CSN montre bien les tensions causées par la ligne d'action que s'était tracée l'UOFT aux moments des négociations de 1962-1963, ligne qui consistait à placer les objectifs de contrôle comme prioritaires. Nos informateurs MUA comptaient parmi ceux qui s'opposaient à cette ligne.

La compilation des réponses portant sur les griefs ne nous permet de dire que peu de choses, sinon que les ouvriers d'entretien en faisaient plus que les autres, et que les griefs s'étaient accumulés avant le conflit. L'analyse des cas de griefs les mieux décrits par nos informateurs révèle cependant les effets de la politique de rationalisation de l'organisation du travail poursuivie par l'entreprise. Les effets de cette politique se font surtout sentir chez les ouvriers d'entretien et prennent la forme de réduction du personnel, de la baisse de statut de certains métiers et de la disparition de certains autres.

Si les programmes d'éducation syndicale auxquels participait l'UOFT n'avaient qu'une faible portée, ils en avaient cependant assez pour atteindre nos informateurs CSN. L'examen de leurs réponses démontre leur plus grande socialisation aux valeurs officielles de la CSN. Aussi n'est-il pas étonnant de constater qu'ils préfèrent appartenir à des syndicats québécois qui se réfèrent à la doctrine sociale de l'Eglise, qu'ils n'envisagent pas d'autres formes d'action politique que celle pratiquée par la CSN, qu'ils justifient la pluralité syndicale par les exigences de la démocratie.

Les attitudes professées par nos informateurs MUA présentent une toute autre configuration. Ils préfèrent appartenir à des syndicats internationaux et neutres. Ils refusent cependant la forme d'action politique

pratiquée par les MUA canadiens. Ils justifient la pluralité syndicale non pas par les exigences de la démocratie mais par ceux de l'efficacité. L'examen plus attentif de ces réponses révèle que l'efficacité est pour eux le critère fondamental d'évaluation d'une organisation syndicale. Ainsi ils préfèrent appartenir à des syndicats internationaux parce que ceux-ci ont une plus grande force de négociation. De même ils n'acceptent pas que leur syndicat se réfère à la doctrine sociale de l'Eglise parce que celle-ci est un frein à une action syndicale revendicatrice.

Nous aurons l'occasion, au chapitre IX, d'avancer des conclusions qui fassent, plus que le sommaire qu'on vient de lire, appel à des considérations théoriques. Il s'agira de montrer d'abord à quel niveau se situe le déséquilibre qui explique l'apparition du conflit, et de préciser, ensuite, le sens que peuvent avoir les deux configurations de valeurs que nous avons identifiées.

Chapitre VIII

L'échec du front commun intersyndical
autour de la crise scolaire et du Bill 25

La collaboration intersyndicale a suscité jusqu'ici beaucoup moins d'intérêt que la rivalité. Très peu de chroniques lui ont été consacrées dans la presse, et les études approfondies du phénomène sont à peu près inexistantes. Cette monographie prend l'aspect d'une première exploration de la question.

Toutefois, nous n'étudions pas la collaboration pour elle-même. Ce sont les limites de la collaboration en tant que fondement de la rivalité, qui constituent l'objet réel de notre étude. Nous nous sommes demandés, à propos d'un cas concret, quels sont les obstacles à la collaboration ? En quoi ces obstacles nous renvoient-ils aux différences des organisations en tant que systèmes ? Quelles sont les différences entre ces organisations ?

Ce chapitre comprend quatre sections. La première section retrace les grands moments de la collaboration intersyndicale au Québec. La deuxième refait la chronique des événements qui ont marqué la crise scolaire de l'hiver 1966, et de la collaboration intersyndicale sur laquelle cette crise a débouché. L'analyse des causes de l'échec du front commun intersyndical constitue la troisième section. Finalement, la dernière section se veut une exploration plus systématiques des différences actuelles entre la CIC, la CSN et la FTQ.

1. Les grands moments de la collaboration intersyndicale au Québec

Trois événements dominent l'histoire de la collaboration intersyndicale au Québec. Ce sont la grève de l'amiante en 1949, la fusion des centrales canadiennes CMTC et CCT en 1956, et l'adoption d'un code du travail en 1964.

A. La grève de l'amiante en 1949

Un premier mouvement de collaboration intersyndicale avait eu lieu en 1938, quand la CTCC avait fait cartel avec la FPT contre les bills 19 et 20 prohibant les clauses de Sécurité syndicale. Toutefois, c'est en 1949 que la collaboration intersyndicale s'est épanouie véritablement pour la première fois.

Le mouvement de rapprochement s'était d'abord amorcé au sein du Conseil Supérieur du Travail en 1947. La CTCC, la FPT et la FUIQ avaient alors entrepris d'unifier leurs points de vue dans l'élaboration d'un projet de Code du travail. Ce rapprochement s'était manifesté en 1948, dans un commun appui à l'alliance des professeurs catholiques de Montréal, alors en conflit avec la CECM. La grève des enseignants montréalais en janvier 1949 donna l'occasion aux différents groupements syndicaux de manifester avec éclat leur nouvelle solidarité.

A la même époque, la présentation en chambre du Bill 5 instaurant un Code du Travail jugé rétrograde et asservissant, provoqua la formation d'un cartel groupant la CTCC, la FPT, la FUIQ, la CIC et la Fraternité canadienne des policiers. Ce cartel fut connu sous le nom de "La Conférence conjointe du Travail syndiqué de la province de Québec". Il réussit à forcer le retrait du Bill 5, le 9 février 1949, mais le premier ministre Duplessis le ressuscita aussitôt en partie sous la forme du Bill 60, que les syndicats ne réussirent à faire amender qu'au Conseil Législatif.

Cet épisode du Bill 5 n'était pas encore terminé, qu'éclatait le 13 février 1949, la désormais célèbre grève des mineurs de l'amiante à Asbestos. Profitant du climat de collaboration existant, la CTCC en saisit aussitôt la Conférence conjointe. Celle-ci émit le 17 mars, une déclaration assurant aux grévistes l'entier appui de tout le mouvement ouvrier. Cet appui prit effectivement la forme d'une assistance morale, matérielle, et financière. Au sujet de cette grève, Réginald Boisvert écrivait en 1956:

"Cette grève marque en effet un sommet de la collaboration intersyndicale dans notre province. Jamais auparavant, l'ensemble du mouvement ouvrier québécois ne s'était appliqué à aider aussi efficacement l'effort d'un groupe ouvrier sur un front précis, et l'initiative ne s'est pas renouvelée depuis". (137)

137 Réginald Boisvert, "La grève et le mouvement ouvrier", in Pierre-Elliott Trudeau, La grève de l'amiante, Montréal, Les Editions Cité Libre, 1956, p. 346.

De l'avis général des commentateurs, la grève de l'amiante modifia radicalement le climat des relations intersyndicales, et permit d'éliminer bien des préjugés. La CTCC s'acquit une réputation nouvelle d'efficacité syndicale, de combativité et d'ingéniosité. Le CMTC et le CCT s'acquirent par leur appui matériel et moral, une respectabilité dont ils ne jouissaient pas auparavant. A la fin de la grève de l'amiante, constate Boisvert, l'atmosphère générale est à la confiance mutuelle, et les mouvements syndicaux se retrouvent d'accord pour transformer les lois ouvrières, poser le problème du logement, créer un collège ouvrier, et exprimer leur hostilité au duplessisme.

Cependant, cette atmosphère se détériora dès la fin de l'été 1949, quand la FPT se dissocia des autres mouvements pour appuyer et courtiser le gouvernement Duplessis. Par la suite, les tentatives de collaboration s'espacèrent. Boisvert relève une tentative d'action commune à la fin de 1949 contre la régie fédérale des loyers, un mémoire conjoint au fédéral sur le contrôle des prix en février 1950, une rencontre des représentants de la CTCC, de la FPT et de la FUIQ, lors de la grève des employés de Dupuis et Frères au printemps de 1952. Il mentionne également les déclarations conjointes des trois centrales entre 1949 et 1953, en faveur de l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal. La détérioration des relations aboutit à la rupture entre la CTCC et la FPT en juin 1952, quand celle-ci vota à son Congrès, une résolution dénonçant la mentalité révolutionnaire des syndicats nationaux.

Par contre, note encore Boisvert, les relations entre la CTCC et la FUIQ se sont maintenues dans les limites de la rivalité courtoise et de la collaboration occasionnelle. Notons que ces deux centrales se ressemblaient à plusieurs points de vue. Toutes deux préconisaient l'organisation syndicale sur une base industrielle, professaient le canadianisme sur le plan politique, et s'opposaient au duplessisme. Elles différaient par ailleurs, dans leur façon d'envisager l'action politique du mouvement ouvrier. La FUIQ appuyait un parti politique, le CCF, tandis que la CTCC se refusait à toute politique partisane.

B. De 1955 à 1962: la recherche de l'unité

Le mouvement vers l'unité prit naissance aux Etats-Unis et donna lieu en 1955, à la fusion de la FAT et du COI. Par un effet d'entraînement, les centrales canadiennes CMTC et CCT se fusionnaient l'année suivante pour former le CTC. Au Québec, les sections provinciales de ces deux centrales, la FPT et la FUIQ, formaient en 1957, la FTQ.

La CTCC qui n'avait pas été invitée aux pourparlers préliminaires à ces fusions, ne voulut pas rester à l'écart. Dès son Congrès de 1955, elle adopta une résolution où elle se déclarait favorable à l'unité ouvrière. Elle se déclarait prête également à entreprendre l'étude des meilleures méthodes pour la réaliser, "en gardant à l'esprit l'indépendance du mouvement ouvrier canadien et le respect des caractéristiques

propres à chaque groupe".¹³⁸ L'année suivante, le Congrès de la CTCC se prononça en faveur du principe de l'affiliation au CTC, avec le statut d'une union nationale. Il recommanda de plus d'entreprendre des négociations, en vue de préparer un projet d'entente aux plans national et provincial. Ces négociations se sont poursuivies jusqu'en 1960, et ont permis de réaliser l'entente sur un grand nombre de questions. Toutefois, le président de la CSN devait reconnaître officiellement devant le Congrès de 1964, qu'elles avaient échoué sur l'épineux problème des juridictions, du statut de la CSN au sein du CEC et en raison de l'opposition croissante de plusieurs syndicats internationaux.

La recherche de l'unité a favorisé l'esprit de collaboration qui s'est manifestée à plusieurs occasions durant cette période. Ainsi, en 1957, le Congrès de la CTCC se prononça en faveur de la préparation de mémoires, conjointement avec la FTQ. La même année, des dirigeants et des représentants des principales centrales canadiennes se rendirent à Murdochville, piqueter l'usine de la Gaspé Copper Mines Ltd. En 1958, la CTCC et la FTQ présentèrent conjointement trois mémoires au gouvernement québécois, sur l'assurance-santé, l'éducation et le chômage. Elles s'unirent également pour favoriser le regroupement au sein de l'Alliance de tous les professeurs francophones de Montréal.

¹³⁸ Procès-verbal, 35^e Session du Congrès de la CTCC, Montréal, 1956, p. 231.

En 1959, la CTCC accordait son appui aux grévistes de Sudbury, en conflit avec l'International Nickel Co. et à l'Union Internationale des travailleurs du bois, victime de mesures anti-démocratiques, anti-syndicales et de provocation policière de la part du gouvernement de Terre-Neuve, et de la Compagnie Anglo-Newfoundland Development.¹³⁹ Enfin, en décembre de la même année, la CTCC et la FTQ présentaient conjointement un mémoire au Comité des Relations Industrielles de l'Assemblée législative, pour réclamer des amendements à la loi des Relations ouvrières.

En 1960, la CTCC et la FTQ collaboraient avec l'UCC et le Conseil de la Coopération du Québec, en vue de présenter conjointement au gouvernement provincial, un mémoire donnant le point de vue syndical sur la question de la sécurité sociale. Notons cependant que l'esprit de collaboration s'affaiblit en 1960. La CTCC commence à douter de la possibilité d'affiliation au CTC avec le statut d'une union nationale, tandis qu'au CTC, se développe une certaine opposition à cette affiliation.¹⁴⁰

En 1961, apparaissent dans "Le Travail" et "Le Monde ouvrier" des articles mettant en cause la bonne foi réciproque des dirigeants de chacune des centrales. On signale par ailleurs la reprise des "raids". Malgré tout, les deux centrales ont collaboré à la rédaction de deux mémoires conjoints, l'un sur l'Enseignement technique et professionnel,

¹³⁹ Procès-verbal, 38^e Session du Congrès de la CTCC, Québec, 1959, p. 76-77.

¹⁴⁰ Procès-verbal, 39^e Session du Contrès de la CTCC, Montréal, 1960, p. 319.

l'autre sur les Accidents de Travail. De plus, en août 1961, le Bureau Confédéral de la CSN décida de participer à la fondation d'un Collège du Travail, avec le CTC, l'Université de Montréal et l'Université McGill. En octobre 1961, la FTQ lança un appel en faveur des syndiqués de la CSN en grève chez Guilbault Transport. "Le Monde Ouvrier" signala que la FTQ avait décidé d'accorder cet appui, en dépit du maraudage dont elle était victime de la part de la CSN.

Enfin, l'année 1962 semble marquer une prise de distance réciproque de la CSN et de la FTQ, qui s'affrontent alors dans la construction à Sherbrooke et à Tracy. La CSN, pour sa part, croit de moins en moins à la possibilité de réaliser l'unité syndicale, et s'applique à son Congrès de 1962, à mettre au point la politique d'expansion qui sera la sienne par la suite.¹⁴¹ Cette politique aboutira à une intensification spectaculaire de la concurrence entre la CSN et la FTQ à partir de 1964.

C. Le Bill 54 et le Carrefour de la fonction publique

Le Carrefour de la fonction publique était une sorte de cartel syndical formé vers la fin de 1962, et groupant des représentants de la CSN, de la FTQ et de la CIC. Ces représentants étaient surtout des fonctionnaires supérieurs des trois centrales en cause. L'objectif du mouvement

¹⁴¹ Procès-verbal, 40^e Session du Congrès de la CSN, Montréal, 1962, pp. 283-290.

était l'étude de la législation du travail, en vue de préparer une position commune sur les amendements à cette législation, surtout en ce qui touchait les travailleurs de la Fonction publique et des Services Publics.

Ce comité s'est réuni environ deux fois par mois, pendant un peu plus d'un an. Du point de vue de la CIC, ce fut l'époque d'une collaboration constructive, comme le souligne un informateur:

"Nous avions un but précis... l'Etat se proposait d'amender la législation du travail, et nous avions alors le sentiment qu'il y aurait avantage pour toutes les centrales, et pour la population ouvrière et salariée, de faire un front commun, afin d'en arriver à la meilleure législation possible. Ce fut très constructif à ce moment-là, je crois".

Selon le même informateur:

"Il en est résulté que sans faire un front commun devant le gouvernement, nous étions assurés au départ qu'il n'y aurait pas de contradiction entre les centrales. C'était concerté, mais ça se faisait encore dans l'indépendance des trois organismes".

Ce comité de la fonction publique a siégé en 1963. Il fut le lieu où s'élabora la stratégie du mouvement syndical face au Bill 54, et marqua l'entrée réelle de la CIC dans le réseau des relations inter-syndicales.

Le Bill 54, déposé en Chambre au printemps 1963, visait à instituer un Code du Travail. L'étude de sa première version s'est faite

publiquement devant le Comité des Relations Industrielles de l'Assemblée Législative. A la suite d'un long débat où les centrales syndicales firent front commun, une deuxième version du Bill 54 fut publiée vers la fin de janvier 1964. Cette deuxième version déclencha une nouvelle vague de protestations dans tout le mouvement syndical. Il y eut entre autres, une grande manifestation à Québec le 23 février. Face à cette opposition croissante, le gouvernement accepta finalement de modifier à nouveau son bill afin de le rendre plus acceptable aux syndicats. Par la suite, cet épisode du Bill 54 et du Carrefour de la Fonction Publique fut considéré par les syndiqués comme un des moments glorieux de la collaboration intersyndicale au Québec. Toutefois, dès la fin de la crise, la concurrence entre les centrales reprit ses droits et les affrontements se firent plus nombreux que jamais.

2. La collaboration intersyndicale à l'occasion de la crise scolaire et du Bill 25; chronique des événements

A. Antécédents

Les directives aux commissions scolaires publiées par le Ministère de l'Education, le 17 octobre, ont été à l'origine immédiate de la crise scolaire. En effet, la CIC avait aussitôt manifesté son opposition et s'était engagée dans un processus de mobilisation générale contre le gouvernement. L'enjeu véritable de l'affrontement qui s'en suivit était

l'extension, au secteur de l'enseignement, de la politique salariale d'ensemble du gouvernement.

Nous avons constaté que l'action de la CIC n'a pas rencontré l'appui des autres centrales syndicales avant le 7 février. Celles-ci avaient plutôt tendance à s'y opposer. Dès le 28 octobre, en effet, les 4,000 enseignants affiliés à la CSN invitaient la CIC à changer d'orientation, et à rechercher de nouvelles structures de négociations avant qu'elles ne soient imposées. Le 5 décembre, ils intervenaient à nouveau pour qualifier de dangereuse l'attitude de la CIC. A leur avis, celle-ci pr s'engageait dans une impasse en voulant écarter le gouvernement de la table des négociations. Vers la fin de décembre, la CSN elle-même informait la CIC de ses prises de positions en faveur de négociations à l'échelle provinciale, de la présence du gouvernement à toutes les négociations, et de la disparition des commissions scolaires locales, toutes choses que refusait la CIC. En janvier, la FTQ communiquait à la CIC des prises de position analogues. Pour sa part, l'UCC est demeurée dans une sorte de neutralité diplomatique durant toute la durée du conflit. En qualité de payeurs de taxes, ses membres n'appuyaient pas les revendications de salaires des enseignants. Enfin, l'UGEQ évitait de se prononcer, tandis que la Fédération des Normaliens du Québec, qui lui était affiliée en même temps qu'à la CIC, appuyait la grève du zèle des enseignants de Verdun, de Granby et de la régionale Le Royer.

A Montréal, par contre, les autres centrales syndicales appuyèrent dès son déclenchement, le 13 janvier, la grève des enseignants de l'Alliance. Le président de la FTQ, monsieur Louis Laberge, déclara alors qu'à son avis, les demandes de l'Alliance étaient justes et il avertit le gouvernement de ne pas enlever le droit de grève aux enseignants. Pour sa part, monsieur Robert Sauvé, secrétaire général de la CSN, déclarait le 21 janvier:

"La CSN appuie de tout coeur les enseignants de Montréal dans la lutte qu'ils mènent actuellement. Elle continuera de les appuyer jusqu'à ce qu'ils obtiennent des conditions de travail à la mesure de leur tâche extrêmement importante pour l'ensemble de la population". (142)

Comme l'Alliance des Professeurs Catholiques de Montréal est une association membre de la CIC, la ligne d'action de la CSN et de la FTQ peut apparaître contradictoire à première vue. Nous verrons, plus loin, qu'il n'en est rien, et qu'elles étaient logiques avec elles-mêmes.

Enfin, l'annonce d'un projet de loi visant à forcer les enseignants à retourner en classe, et la présentation effective du Bill 25 en Chambre, le 10 février, suscitèrent un mouvement de collaboration entre la CSN, la FTQ, l'UGEQ et la CIC. Le reste de la présente section aura donc pour objet de décrire ce mouvement de collaboration, et de soulever les questions auxquelles nous tâcherons de répondre dans la section suivante.

142 Le Devoir, 22 janvier 1967, p. 1.

B. La crise

a) Premières réactions syndicales aux rumeurs d'un projet de loi

Le 7 février, la CSN communiquait à la CIC des renseignements qu'elle venait d'obtenir sur la venue d'un "bill qui aurait des dents". Il s'en est suivi aussitôt une rencontre des dirigeants des deux organismes, où il fut décidé de faire connaître à la masse de la population les objectifs poursuivis par les enseignants dans leurs grèves, et d'avertir du danger du projet de loi qui allait venir. Il fut convenu également de demeurer en communications.

Le lendemain, face à l'annonce de mesures d'urgence par la CECM, et aux rumeurs d'un projet de loi forçant le retour au travail, le président de la CIC convoque une réunion d'urgence du Conseil Général de la CIC pour le 11 février, et déclare alors:

"Cette rumeur non-contredite s'ajoute à la liste déjà longue des pressions à sens unique exercées par le gouvernement sur les enseignants depuis octobre dernier. Cette liste comporte les directives d'octobre, les échelles limites de décembre, les déclarations des ministres Masse et Bellemare en décembre également, déclarations reprises ensuite par le premier ministre lui-même, le refus du ministre du Travail de permettre aux enseignants de se faire entendre auprès des membres du Conseil Supérieur du Travail, les menaces d'injonctions en janvier, suivies de l'injonction forçant les instituteurs de Yamaska à reprendre le travail". (143)

143 Le Devoir, 9 février 1967, p. 1.

Le président de la CIC, dénonçant à nouveau les directives du 14 octobre, ajouta:

"Je n'y vois qu'un effort pour diminuer les dépenses du gouvernement, effort qui porte exclusivement sur les salariés. S'il y avait véritable planification, les directives porteraient également sur toutes les dépenses des commissions scolaires. Mais c'est évidemment plus facile de mettre le grappin sur les salaires". (144)

Le 9 février, le Président de la CIC parle de la possibilité d'un front commun de toutes les centrales syndicales contre le projet de loi. Il révèle qu'il est en communication constante avec les dirigeants de la CSN et de la FTQ à ce sujet. Pour sa part, le président de la CSN alors à Québec pour suivre de près l'évolution de la situation, propose pour régler la crise, d'assouplir les normes et de faire passer les enseignants avant l'équipement.

b) La lutte contre le Bill 25

Le 10 février, le gouvernement du Québec déposait devant la législature un projet de loi obligeant les enseignants à retourner au travail, fixant leurs conditions de travail pour 18 mois, et décrétant pour l'avenir la négociation provinciale dans l'enseignement. Le président de la CSN déclara aussitôt que le Bill 25 sonnerait le glas des négociations dans la fonction publique. "Je conçois, a-t-il dit, que ce projet de loi est présenté en vue de régler une situation urgente, mais

¹⁴⁴ Le Devoir, 9 février 1967, p. 1.

s'il est adopté, il y a danger qu'il n'y ait plus de négociations dans la fonction publique, et que le renouvellement des conventions collectives se fasse désormais par imposition".¹⁴⁵ Il réclama de nouveau un assouplissement des directives, en disant que l'élément humain doit primer sur la matière, et qu'avant de plafonner le salaire des enseignants, le gouvernement aurait dû plafonner les dépenses en équipement scolaire. Pour sa part, la FTQ déclara son opposition au bill et dit envisager une action commune avec les enseignants et la CSN. Dans un télégramme au premier ministre québécois, le secrétaire général de la FTQ, Gérard Rancourt, qualifiait le projet de loi d'arbitraire, injuste, discriminatoire et injustifiable dans les circonstances.

Le même jour, dans la soirée, le président de la CSN, Marcel Pépin et celui de la CIC s'entretenaient longuement. Ils décidèrent alors d'établir des quartiers conjoints dans un hôtel de Ste-Foy et d'inviter les dirigeants des autres centrales à venir les rejoindre. Effectivement, la FTQ et l'UGEQ vinrent rejoindre la CIC et la CSN quelques jours plus tard. Physiquement, donc, les dirigeants des centrales se retrouvaient tous ensemble à partir du 13 février jusqu'à l'adoption de la loi le 17 février. Il fut décidé également le soir du 10 février, d'organiser une manifestation conjointe des enseignants, des travailleurs et des étudiants à Québec, le 12 février. Cette manifestation eut lieu à l'Académie de Québec, et réunit plus de dix mille personnes, venant de plusieurs

¹⁴⁵ Le Devoir, 11 février 1967, p. 1.

régions de la province en dépit d'un froid sibérien. Selon la CIC, il s'agissait véritablement d'un front commun. L'équipe d'organisation était formée de représentants des quatre organismes CIC, CSN, FTQ, UGEQ. Du point de vue de la FTQ, cependant, cette manifestation était une décision de la CIC à laquelle la FTQ a participé par après, malgré certaines réticences.

Après la manifestation du 12 février, la collaboration entre les quatre centrales s'est poursuivie sur le plan de la publicité. Il s'agissait pour chacune de diffuser dans ses rangs, de l'information sur le contenu du bill, ses implications et ses effets, afin que leurs membres se tiennent prêts à toute éventualité.

Il y eut aussi durant cette période des rencontres au sommet entre les dirigeants de la CIC, de la CSN et de la FTQ où ils tentèrent d'évaluer la possibilité d'une grève générale de tous les enseignants, appuyée par les autres syndiqués. L'objectif d'une telle grève aurait été de provoquer la chute du gouvernement. Ces pourparlers n'aboutirent pas en raison d'évaluations différentes de la situation et des conséquences politiques pour le gouvernement et pour elles-mêmes. Selon un informateur de la CIC:

"La collaboration a diminué dès le moment où fut abordée une question aussi complexe - il y eut vraiment mésentente quant à l'objectif final, et les moyens d'action en ont été réduits d'autant".

Pendant ce temps là, le projet de loi déposé en chambre le 10 février, faisait l'objet d'un débat mouvementé. Devant les attaques de l'opposition, le premier ministre Johnson déclara le 13 février:

"Nous ne céderons pas sur les principes du Bill 25, et la menace de désobéissance civile ne saurait faire reculer le gouvernement". (146)

Parallèlement au débat en chambre, ce dernier procédait à des négociations de dernière heure avec les dirigeants de la CIC et de l'Alliance. Le 14 février, le premier ministre déclara à nouveau que le gouvernement ne reculerait pas, et que les pourparlers avec les chefs syndicaux ne pouvaient entraîner que des modifications mineures. Quant à la clause du bill, fermant la porte au recrutement d'une autre centrale dans les rangs de la CIC, il ajouta:

"Pourquoi ? parce que pour avoir la paix pendant quelque temps et pouvoir négocier, on ne veut pas dans le domaine scolaire, se ramasser dans les luttes intersyndicales". (147)

De plus, ajoutait-il, le gouvernement ne céderait pas aux pressions, visant à isoler le différend montréalais des autres conflits ailleurs dans la province. Ce même jour, par ailleurs, 6 syndicats de la Santé accusèrent le premier ministre d'utiliser la crise scolaire pour attaquer la liberté syndicale.

146 Le Devoir, 14 février 1967, p. 1.

147 Le Devoir, 14 février 1967, p. 1.

Le 16 février, à la suite de l'échec des pourparlers au sommet avec le gouvernement, le Conseil Général de la CIC décida d'ordonner une grève générale de 24 heures, de tous les enseignants de la province, pour le lendemain, 17 février. Cet arrêt de travail fut respecté par l'immense majorité des enseignants. Pour sa part, le président de la CSN annonçait le même jour, une réunion du comité exécutif de sa centrale, en vue d'aviser et de préparer la tenue du Bureau Confédéral le lendemain.

c) Réactions des centrales syndicales à
l'adoption du Bill 25

Le Bill 25 fut sanctionné le 17 février, et obligeait les enseignants à rentrer en classe, lundi le 20 février. Le président de la CIC déclara alors que c'est surtout la crainte d'une élection qui avait amené la CIC à renoncer à la grève générale prolongée. Il révéla aussi avoir dû affronter une tendance très forte en faveur de la poursuite de la lutte au sein du Conseil Provincial de la CIC. Le même jour, la CSN annonçait sa décision de créer des comités d'action politique dans chacun des 108 comtés de la province. La FTQ, pour sa part, déclarait maintenir son appui aux enseignants, et attendre les décisions du Conseil Général de la CIC avant d'arrêter son plan d'action.

A la suite de ses délibérations, le Conseil Général de la CIC annonçait ses décisions d'inviter les enseignants à reprendre le travail lundi le 20 février; de leur recommander de ne faire ni résistance

passive, ni grève du zèle, ni grève perlée; de convoquer un congrès spécial de la CIC le mois suivant; et de lier la réforme des structures de négociations aux réformes des structures scolaires, qu'il considère être à la source de la crise. Le Conseil décidait également la formation, à l'intérieur de chacune des associations régionales, de comités permanents d'action politique et d'éducation populaire pour diffuser les objectifs de la CIC. A ce propos, le président Laliberté déclarait:

"De toute cette campagne, nous avons au moins appris une chose, c'est que les problèmes d'éducation sont de plus en plus politiques, et qu'à cause de cela, il nous faut pénétrer dans le domaine de l'éducation politique de la population et de nos membres, et aussi dans le domaine de l'action politique pour nos membres". (148)

Il précisait en outre que la CIC envisageait de coordonner ses efforts dans ce sens avec ceux des 108 comités d'action politique de la CSN.

C. La collaboration intersyndicale après l'adoption du Bill 25

Après l'adoption du Bill 25, les centrales ont tenté de poursuivre la collaboration au niveau de l'éducation politique de leurs membres et de la population. La CSN et la CIC venaient de décider la création de comités d'action politique et la FTQ avait déjà un objectif semblable quoiqu'elle le traduisit sous forme d'adhésion à un parti fédéral.

148 Le Devoir, 20 février 1967, p. 1.

Les trois centrales réanimèrent alors un comité intersyndical formé en décembre, mais qui n'avait pratiquement pas travaillé depuis. Il y eut par la suite, trois réunions de ce comité intersyndical, auquel ne participaient que les fonctionnaires supérieurs des centrales. Le travail de ce comité a permis la réalisation de fronts communs à propos du Bill 12, créant les Collèges d'enseignement général et professionnel, et du Bill 96, modifiant la charte de l'Université de Montréal. Il en est résulté également des déclarations conjointes, dont celle de la CSN et de la FTQ, appuyant les revendications de l'UGEQ et de l'AGEUM sur la question des cotisations syndicales de l'association des étudiants à l'Université de Montréal.

Quant aux questions d'éducation et d'action politiques, l'accord semble s'être limité à la formation d'un Comité provincial intersyndical d'éducation politique, les centrales n'ayant pu s'entendre sur les structures régionales et locales à établir. Là-dessus, un informateur de la CIC nous disait:

"Comme la seule centrale impliquée avec nous au niveau des comtés, était la plus intéressée à obtenir l'adhésion de nos membres dans ses rangs, la crainte du maraudage, qui a toujours empêché, en fait, les centrales de collaborer de façon permanente, s'est remise à jouer. Même au niveau de l'éducation politique la collaboration n'a pas été très grande."

Par ailleurs, la FTQ, l'UCC et l'UGEQ refusaient pour différentes raisons la formule des comités d'action politique préconisée par la

CSN et la CIC. Selon un informateur de la FTQ:

"... Nous n'avons pas voulu nous, participer à une chose semblable. A notre sens vous ne pouvez pas faire de l'agitation politique à moins d'avoir une formule de rechange au Québec... L'UGEQ a endossé cette position là, de même que l'UCC, peut-être pour d'autres raisons... Depuis ce temps-là, c'est resté plus ou moins lettre morte".

Un informateur de la CSN, pour sa part, concluait ainsi à l'échec de la collaboration au plan de l'action politique:

"La collaboration sur le plan du Comité inter-syndical, ...que voulez-vous, l'UCC est prise par trop de problèmes, la CIC a des réticences, et la FTQ ne croit pas aux formules d'action politique... Alors dans le fond, nous sommes presque seuls..."

Sur ce plan de l'action politique, il y eut quand même des tentatives de travail en commun de la CSN avec la CIC. Dans deux cas, lors du lancement de sa campagne d'action politique, et ensuite dans la Mauricie, la CSN avait pris l'initiative des manifestations auxquelles elle invitait ensuite la CIC à se joindre. Au Saguenay-Lac St-Jean, il y eut une rencontre, conjointe celle-là, groupant travailleurs et étudiants. Mais au dire d'un informateur de la CIC, toute la réunion s'est passée à critiquer la CIC sur l'action qu'elle avait faite, qu'elle n'avait pas faite, ses maladresses, les mauvais jugements qu'elle avait portés pendant la crise du Bill 25.

A la suite de ceci, l'UGEQ et la CIC qui commençaient à avoir des craintes sérieuses sur les possibilités de collaboration, ont toutes deux demandé une rencontre spécifique du comité intersyndical, au niveau des présidents des centrales, afin de mettre les cartes sur table, d'établir une formule permanente de collaboration, et d'en arriver à une entente formelle, à l'effet que la collaboration ne serve pas de paravent au recrutement. A la fin du mois d'août, cette rencontre n'avait pas encore eu lieu, sous prétexte de l'impossibilité de trouver une date convenant à tous. Il semble bien toutefois qu'à l'approche des négociations dans la fonction publique, l'idée soit relancée sous une autre forme par la CSN et la FTQ.

Au chapitre de la collaboration à l'occasion du Bill 25, il nous faut également mentionner trois "teach-in". Deux de ces séances d'information eurent lieu à Montréal, et furent organisées l'une par l'UGEQ avec l'appui financier des autres centrales, l'autre par le syndicat des professeurs de l'Université de Montréal. La CIC organisa le troisième, le 16 mai, à l'Université Laval de Québec. Ces "teach-in" avaient pour objectifs l'évaluation des effets et conséquences du Bill 25, et la sensibilisation de l'opinion publique à ses aspects antisyndicaux. Y participaient des représentants de la direction des centrales syndicales, des représentants de différents corps intermédiaires, en plus d'individus invités à titre de spécialistes, et du grand public.

En somme, la collaboration intersyndicale autour du Bill 25 se résume à peu de choses. Elle se solde en outre par un échec si l'on considère que son objectif était de faire retirer le bill, ou de le faire amender substantiellement.

Chacune des centrales étant impliquée, tant au niveau des principes qu'à celui de la négociation collective, la faiblesse de leur collaboration demande à être expliquée. On pourrait affirmer qu'elles ont fait ce qu'elles ont pu dans ces circonstances. Mais ce type d'explication ne saurait rendre compte de certains de leurs comportements; ainsi, si la CSN et la FTQ n'ont pas appuyé la CIC avant le 7 février, elles appuyaient l'Alliance dès le 13 janvier; elles ont quand même appuyé la CIC alors qu'elles favorisaient la négociation provinciale, ce que précisément refusait cette dernière; les trois centrales ont reculé devant la grève générale, mais chacune l'a fait pour des raisons qui lui étaient propres.

Nous tenterons de répondre à ces questions dans la section suivante; nous pourrons ainsi identifier les causes immédiates de l'échec du front commun.

3. Les causes immédiates de l'échec du front commun

Dans les pages qui suivent, nous tâcherons de répondre aux questions soulevées à la fin de la section précédente. L'explication nous renverra aux stratégies singulières de chaque organisation, et aux

politiques qui les sous-tendent. Nous serons ainsi amenés à des obstacles à la collaboration aux fondements de la rivalité et ce faisant, nous rejoindrons, croyons-nous, l'intention générale de cette étude.

A. Pourquoi les centrales n'ont pas appuyé l'action
de la CIC avant le 7 février ?

La politique salariale d'ensemble soulignait la volonté du gouvernement de rationaliser ses dépenses. Les directives aux commissions scolaires qui en découlent, révélaient de plus la prise de conscience du Ministère de l'Education de l'irrationalité des structures scolaires. Il était devenu anormal, par exemple, que le gouvernement assume les coûts de décisions auxquelles il n'avait pas participé.

Cette volonté de rationalisation allait dans le sens des prises de position de la CSN et de la FTQ en faveur de la présence du gouvernement à toutes les négociations, et en faveur d'une structure de négociations à l'échelle provinciale. La négociation provinciale n'était pas nouvelle pour la CSN qui avait forcé le gouvernement à l'accepter l'année précédente dans le cas des hôpitaux, ni pour la FTQ qui la pratiquait à l'Hydro-Québec. Pour elles, la négociation provinciale se justifiait par l'évocation d'une plus grande rationalité génératrice d'efficacité, et s'inscrivait dans le sens d'une planification qu'elles réclamaient avec insistance. Leurs prises de positions s'inscrivaient donc dans le sens de l'action gouvernementale et allaient à l'encontre de celles de la CIC. Celle-ci s'opposait à la négocia-

tion provinciale pour plusieurs motifs, dont le refus de ses membres de s'y engager:

"Si la CIC a constamment refusé de passer directement à la négociation provinciale depuis 1964, c'est que ses membres n'y étaient pas prêts. Il existe telle chose que la démocratie au sein d'un organisme et il existe aussi telle chose que le respect de la volonté commune. Des dirigeants d'organismes démocratiques ne peuvent pas se permettre de passer outre à la volonté de leurs membres, fussent-ils conscients de la valeur d'accrochage de l'opinion d'un certain public à la suite d'une prise de position de ce genre". (149)

Dans ce contexte, la CSN et la FTQ pouvaient difficilement appuyer l'action de la CIC, sans entrer en contradiction avec leurs positions de principes. Le problème ne s'est toutefois pas posé; car la CIC n'a pas sollicité l'appui des autres centrales syndicales. Un informateur nous disait:

"Nous n'avons jamais fait une invitation spécifique aux autres centrales en vue d'une action de force... peut-être n'était ce pas notre habitude tout simplement..., peut-être aussi avons-nous la crainte que la direction de l'affaire nous échappe et ça, psychologiquement, ça existait".

En réalité, un appel prématuré aux autres centrales syndicales aurait été contraire à certains objectifs de la CIC. En effet, au moment même où elle tentait d'augmenter son influence sur ses associations membres, d'étendre celle-ci à toute la profession enseignante, et de valoriser le statut professionnel de l'enseignant, la CIC se devait de présenter

149 XVIIe Congrès de la CIC, juillet 1967, Rapport annuel du Président, p. 1-7.

le visage d'une organisation dynamique et puissante. Or, un appel à l'aide pouvait justement signifier un aveu de faiblesse, d'où une perte de prestige, une moindre emprise sur ses associations, et une plus faible incitation aux autres enseignants à se joindre à elle.

On comprend aisément cette crainte de la CIC si on tient compte de sa structure interne, des structures scolaires et de la concurrence intersyndicale.

La CIC est une confédération syndicale très décentralisée dont le rôle avait surtout consisté jusque là, à fournir des services techniques aux associations qui en faisaient la demande. Ces associations jouissaient d'une grande autonomie et chacune avait entre autres, la responsabilité de ses propres négociations. Depuis quelques années, ces associations bénéficiaient du droit de grève, dont elles avaient éprouvé l'efficacité dans les négociations locales et régionales. On comprend dès lors le peu d'attrait que pouvait exercer chez elles une structure de négociation à l'échelle provinciale, les obligeant à affronter le gouvernement. Dans ce contexte, la CIC comme telle, ne pouvait opter immédiatement pour la négociation provinciale sans courir le risque que ses associations membres continuent de la refuser. On voit mal, en tout cas, une association comme l'Alliance des Professeurs de Montréal, accepter volontairement d'être englobée dans une telle structure de négociation, sachant qu'elle y perdrait une partie importante de ses privilèges de son autonomie et de ses pouvoirs.

Par ailleurs, le principe eut-il été accepté, que se posaient pratiquement toutes sortes de problèmes.

Mentionnons entre autres, la définition juridique des Commissions scolaires locales et régionales comme employeurs des enseignants, et l'accréditation des associations locales par la Commission des Relations de Travail. Une réorganisation des structures de la CIC en fonction des négociations provinciales, ne réglait pas en soi le problème. En effet, rien n'indiquait que le gouvernement voulait soit abolir les commissions scolaires locales, soit les redéfinir autrement que comme employeurs des enseignants. Rien n'indiquait non plus que les commissions scolaires étaient disposées à déléguer leurs pouvoirs de négociation à la Fédération des Commissions Scolaires du Québec. Dans cette perspective, la CIC se serait trouvée sans interlocuteur valable.

Par ailleurs, l'aménagement d'une structure de négociation à l'échelle provinciale pouvait signifier, pour les associations locales, la perte de leur accréditation à la CRT, d'où la possibilité temporaire pour les autres centrales de recruter les enseignants. Comme la CSN avait récemment tenté d'attirer chez elle ceux de Montréal et de Chambly, et qu'elle était toujours intéressée à poursuivre ses efforts, la crainte du maraudage a pu conditionner énormément l'action de la CIC. Un informateur nous exprimait ainsi son sentiment de vulnérabilité de la CIC face au maraudage:

"A dessein, volontairement, nous limitons notre action aux enseignants. Alors nous n'avons pas la même force de réplique que les autres centrales vis-à-vis de nous. Par exemple, nous n'irons pas répliquer à une présence de la FTQ dans nos rangs en essayant d'aller chercher les employés de Canadair. Nous n'irons pas non plus répliquer à une présence de la CSN dans nos rangs, en essayant d'aller chercher les employés de la Fonction Publique. Peut-être que tout ceci conditionne davantage nos gestes... Nous avons l'expérience des trois ou quatre dernières années, où il y eut effectivement des tentatives de maraudage dans nos rangs..."

B. Pourquoi la CSN et la FTQ ont appuyé l'Alliance des
Professeurs de Montréal ?

Comme nous l'avons rappelé dans la première partie de ce travail, la CSN et la FTQ avaient déjà appuyé l'Alliance dans le passé, et celle-ci le leur avait rendu. Dans ce contexte de bonnes relations antérieures, l'appui des autres centrales à l'Alliance allait de soi ou presque.

Toutefois, il semble bien que la CSN et la FTQ ont aussi appuyé l'Alliance parce qu'il leur est apparu possible de la dissocier de la CIC. L'Alliance en effet, se distingue des autres associations d'enseignants tant par son autonomie interne au plan des services, que par son importance numérique et son syndicalisme agressif. De plus, son employeur, la CECM, bénéficie d'un régime d'exception qui la distingue des autres commissions scolaires. Les commissaires y sont nommés en partie par le gouvernement,

en partie par la ville de Montréal et en partie par l'Archevêché; ils ne sont donc pas redevables à leurs électeurs comme les autres commissaires d'écoles. Ce régime d'exception s'applique aussi au mode de financement de la CECM, qui doit soumettre tous ses budgets au gouvernement provincial. Celui-ci détermine alors les augmentations de taxes nécessaires, ce que ne peut pas faire la CECM directement. Ce régime d'exception pouvait par ailleurs sembler soustraire la CECM aux directives du 14 octobre, et créer pour les enseignants montréalais une situation à part. En appuyant l'Alliance, les centrales syndicales n'étaient donc pas en contradiction avec elles-mêmes, du fait que l'interlocuteur réel dans les négociations était le gouvernement, qui fixait le niveau de la taxe scolaire et approuvait les budgets. Dans ce contexte, les commissaires de la CECM pouvaient apparaître comme de simples mandataires du gouvernement, et les négociations avec la CECM pouvaient déjà être considérées comme des négociations provinciales avant la lettre.

Il nous apparaît également que dans un contexte de concurrence syndicale, il était de bonne tactique, pour la CSN, comme pour la FTQ, de se solidariser avec ce syndicat particulier et de créer avec lui des liens de plus en plus nombreux et étroits. La centrale qui amènerait l'Alliance dans ses rangs faciliterait d'autant son recrutement des enseignants des autres régions, en raison du mouvement d'entraînement qui s'en suivrait, et en raison aussi du fait que la CIC en serait dangereusement affaiblie. Nous ne pouvons évidemment pas évaluer le poids de ces considérations sur l'action

de la CSN et de la FTQ, mais leur évidence est telle au plan stratégique, qu'il nous faut les mentionner.

C. Pourquoi les autres centrales ont-elles accepté de
faire front commun avec la CIC contre le Bill 25 ?

Le Bill 25 visait spécifiquement les enseignants, mais à travers eux, c'était tout le mouvement syndical qui en était affecté, du moins au niveau des principes. Rappelons seulement ici les atteintes à la liberté d'association, au droit de grève et au droit à la négociation collective. Il y avait donc là de quoi justifier un appel à la solidarité syndicale. Toutefois, la CSN et la FTQ avaient des motifs plus concrets de s'opposer à ce bill.

Nous savons, d'une part, que la CSN était intéressée au recrutement des enseignants. Elle représentait déjà les professeurs de l'Etat, et avait tenté de représenter ceux de Montréal et de Chambly. Or, le Bill 25 lui interdisait toute action dans ce sens pour une période de deux ans. D'autre part, la CSN réalisait qu'elle aurait bientôt à faire face elle-même, à la politique salariale du gouvernement. En effet, les fonctionnaires, les employés d'Hôpitaux, les employés de la Régie des Alcools et les enseignants de l'Etat, devaient tous entrer en négociation avec le gouvernement à l'automne. Or, ces syndiqués représentaient près de la moitié de ses effectifs. La CSN risquait donc elle aussi, de se voir acculée à brève échéance, à une grève générale extrêmement coûteuse à tous points de vue.

Dans les circonstances, on peut dire qu'elle avait intérêt à profiter de la grève des enseignants, pour affronter le gouvernement, et le forcer d'assouplir sa politique salariale. Tout gain dans ce sens aurait eu alors pour effet de faciliter d'autant ses propres négociations à venir. En surcroît, la CSN pouvait espérer que les enseignants sauraient lui rendre, le moment venu, l'appui qu'elle leur avait accordé.

La FTQ avait aussi un intérêt concret à préserver, car la politique salariale du gouvernement affectait indirectement ses négociations en cours avec l'Hydro-Québec. Elle se sentait cependant beaucoup moins impliquée que la CSN dans la crise du Bill 25. Exception faite des travailleurs de l'Hydro, la FTQ n'avait que très peu de ses membres sujets à la politique salariale du gouvernement. De plus, il semble bien qu'à la FTQ, on avait quelque peu l'impression que les enseignants de la CIC n'étaient pas de vrais syndicalistes. Retenons comme indice cette déclaration du président de la FTQ, monsieur Louis Laberge, au "teach-in" du 16 mai à l'Université Laval:

"J'ai l'impression que vous ne feriez pas le dixième de ce que vous avez fait s'il s'agissait d'autres syndiqués mal pris. Et pourtant, lorsque vous parlez de coopération, vous croyez que tout le restant du monde syndical était pour tout laisser tomber pour venir vous sauver à l'heure du péril". (150)

¹⁵⁰ L'Enseignement, vol. 20, no 10, 1 juin 1967, p. 9.

Une telle attitude, dans la mesure où elle existait, devait certainement favoriser la prise de distance nécessaire à la définition du Bill 25 comme le problème des seuls enseignants. De par sa situation et sa définition du problème, la FTQ pouvait donc dénoncer les aspects antisyndicaux du Bill 25, tout en évitant de s'engager trop avant dans la crise.

D. Pourquoi les centrales ont renoncé à la grève générale prolongée ?

La grève générale est en elle-même une action essentiellement politique. Dans le cas du Bill 25, elle aurait eu pour objectif de provoquer la chute du gouvernement, et le déclenchement d'une élection. Les syndiqués se seraient alors lancés dans la campagne électorale en vue de faire élire un nouveau gouvernement. L'évaluation des conséquences d'une grève générale suivie d'une élection, renvoyait donc les centrales syndicales en cause, à leurs orientations politiques respectives, et à leur situation face au pouvoir politique. Or, selon nos informateurs, la collaboration a diminué aussitôt que ces questions ont été abordées. Rappelons seulement le témoignage de l'un d'entre eux:

"Dès ce moment-là, il y eut dislocation du front commun, en raison d'évaluations différentes de la situation. Un groupe estimait qu'une élection générale ferait réélire le gouvernement en place; un autre croyait que non, vu la présence générale de tous les syndiqués dans la campagne électorale; un troisième groupe n'était pas prêt à faire élire l'opposition, pas plus qu'il n'était d'accord avec le gouvernement en place".

Il nous apparaît donc opportun de rappeler ici brièvement la position de chacune des centrales face à l'action politique.

Nous savons que la CIC opposait un veto formel à la tenue d'une élection générale, parce qu'elle avait la conviction que le gouvernement serait réélu. Cette conviction était fondée sur les renseignements qui lui parvenaient de ses membres dispersés à travers toute la province.

Un informateur de la CIC définissait ainsi la position de sa centrale:

"Nous opposons un veto formel à la tenue d'une élection générale, parce que nous avons la conviction très nette d'aller tout simplement vers une nouvelle élection du gouvernement en place. Jouissant probablement d'une majorité accrue, ce gouvernement se serait alors senti dans de meilleures conditions pour mâter les syndicats si telle était son intention".

Il nous apparaît également que la CIC s'est refusée à la grève générale parce qu'il était à craindre qu'un bon nombre d'enseignants la refusent. Ceci était à craindre, en effet, en raison de l'autonomie des associations locales et du faible niveau de conscience politique de la majorité des enseignants. La décision du Conseil Général de la CIC, au lendemain du Bill 25, de créer des comités d'action et d'éducation politique pour ses membres, est un indice révélateur de ce faible niveau de politisation. Egalement significative à cet égard cette déclaration du Président de la CIC vers la même époque:

"De toute cette campagne, nous avons au moins appris une chose: c'est que les problèmes d'éducation sont de plus en plus politiques et qu'à cause de cela, il nous faut pénétrer dans le domaine de l'éducation politique de la population et de nos membres, et aussi dans le domaine de l'action politique pour nos membres". (151)

La souscription lancée au cours de la crise dans le but de renflouer le fonds d'Entraide professionnelle, nous fournit un autre indice révélateur de l'état d'esprit des enseignants. Lancée vers la fin de décembre, cette souscription se poursuivait toujours au 1er juin et n'avait alors recueilli que 51% de son objectif.¹⁵² Ce peu d'empressement à souscrire révélait, à notre avis, une conviction assez faible, et soulignait un certain manque de solidarité entre les diverses associations régionales. Il n'est pas étonnant dès lors, que la CIC se soit refusée à une grève générale qu'elle n'avait pas les moyens financiers de soutenir, et que ses membres ne semblaient pas vouloir appuyer fermement. Par ailleurs, en l'absence de convictions politiques, il est facile de comprendre qu'une forte proportion des enseignants auraient pu se laisser séduire par certains avantages réels du Bill 25. Mentionnons seulement la parité de salaires entre hommes et femmes et le relèvement substantiel des traitements qui, dans certains cas, dépassait de loin les dernières offres des commissions scolaires.

¹⁵¹ Le Devoir, 20 février 1967, p. 1.

¹⁵² L'Enseignement, 20e année, no 19, 1er juin 1967, pp. 3 et 15.

Que conclure de tout ceci, sinon que la CIC ne pouvait être motivée profondément par une pensée politique encore embryonnaire. Ses décisions relevant surtout de considérations stratégiques, les avantages à retirer d'une éventuelle victoire du parti libéral, devait lui apparaître bien minimes en considération des pertes certaines à encourir. De plus, en se refusant à la grève générale prolongée, la CIC éliminait par le fait même, ce qui était devenu l'objectif de la collaboration. On voit mal alors comment la CSN, la FTQ et l'UGEQ auraient pu s'engager dans une lutte à laquelle les premiers intéressés avaient eux-mêmes renoncé. Un examen rapide des positions respectives de la CSN et la FTQ, nous éclairera davantage sur les possibilités de collaboration face à la grève générale.

Contrairement à la CIC, la CSN et la FTQ étaient déjà engagées dans l'action politique. La FTQ appuyait activement le NPD fédéral et préconisait la formation d'un parti de gauche au Québec. Ses prises de positions l'opposaient à l'Union Nationale aussi bien qu'au Parti Libéral. Elle n'avait donc, à priori, aucune motivation politique à s'engager dans une action qui aurait eu pour but de remplacer un de ces partis par l'autre. Ses préférences par ailleurs allaient plutôt à l'Union Nationale qu'au Parti Libéral, à qui elle reprochait d'avoir favorisé la CSN, quand il était au pouvoir.

Pour sa part, la CSN s'était toujours refusé d'appuyer un parti politique, pour s'orienter plutôt vers la formule du groupe de pression. A son avis, cette orientation se révélait plus efficace et permettait d'éviter les dissensions internes dues à la partisanerie politique. Elle estimait de plus que les syndiqués québécois étaient loin d'être prêts à s'engager dans la politique active à la suite de leurs dirigeants, même si ces derniers pouvaient désirer le faire. Jusqu'à un certain point, ces prises de position ont pu se révéler rentables pour la CSN. En tout cas, elles lui ont valu de pouvoir recruter les fonctionnaires provinciaux en 1964. Comme le Parti Libéral était au pouvoir à ce moment là, on comprend que la CSN ait pu lui conserver une certaine sympathie. A la veille d'entreprendre ses négociations dans la fonction publique, elle n'aurait certainement pas dédaigné dialoguer avec un gouvernement qui lui était plus sympathique.

Tout ceci nous amène à soutenir que la collaboration était pratiquement impossible entre la CIC, la CSN et la FTQ sur le plan politique. Leurs conceptions étaient trop différentes, et leurs préférences comme leurs intérêts étaient divergents. De plus, ni l'une ni l'autre n'était disposée à se lancer sans préparation dans l'aventure d'une grève générale. Il leur aurait fallu convoquer un congrès d'urgence, qui exige quand même des délais, informer adéquatement leurs membres, et les motiver sans quoi une telle grève n'avait aucune chance de réussir. En d'autres mots, les dirigeants ne pouvaient convoquer un congrès pour décider d'une

grève générale sans prévoir si leurs membres la désiraient. Or dans les circonstances, rien n'était moins sûr car la population dans son ensemble désirait le retour en classe des enseignants. Par ailleurs, ni la CSN, ni la FTQ n'étaient préparés à assumer les coûts très élevés d'une grève générale dans le but d'appuyer un groupe de travailleurs à leurs yeux relativement privilégiés et qui n'étaient peut-être pas, somme toute, de "vrais syndicalistes".

En somme, toutes les centrales ont reculé devant les conséquences d'une grève générale qui aurait eu tous les défauts de l'improvisation. Les avantages à retirer d'une telle grève étaient bien minimes en réalité, en regard des coûts qu'elle aurait occasionnés. A notre avis, la grève générale n'aurait pas eu lieu même si elle eût été possible matériellement, car la collaboration qu'elle suppose était incompatible avec les orientations et les intérêts divergents des centrales syndicales en cause.

4. Les causes éloignées de l'échec

A. Introduction

La section précédente avait pour but d'expliquer les comportements différents des centrales syndicales à l'occasion de la crise

scolaire et du Bill 25. Plus particulièrement, il s'agissait d'expliquer la faiblesse de la collaboration intersyndicale à l'occasion de cette crise. L'analyse, comme on a pu le constater, nous a paru exiger de toute nécessité le recours aux différences entre les trois centrales en cause.

C'est ainsi que l'absence de collaboration avant la présentation du Bill 25 en Chambre, nous a paru s'expliquer par la crainte du maraudage de la part de la CIC et par la divergence des positions de principe quant aux structures de négociations dans le domaine de l'enseignement et quant à l'existence des commissions scolaires locales. Le refus de la grève générale nous a paru s'expliquer par les différences dans la conception des objectifs et des modalités de l'action politique nous ont permis d'expliquer l'échec des tentatives de collaboration à ce niveau, après l'adoption du Bill 25.

Toutefois, cette explication se situait à un niveau encore proche de la réalité empirique. Elle n'a fait appel qu'aux différences pertinentes à des comportements spécifiques dans une situation particulière. Il nous apparaît donc nécessaire, si nous voulons pousser plus loin l'analyse, de nous dégager de la situation et d'envisager en elles-mêmes les différences entre les trois centrales syndicales en cause.

Dans les pages qui suivent, nous procéderons à une exploration plus systématique de ces différences, à l'aide du schéma théorique

élaboré dans la première partie de cette étude. Les centrales y seront considérées comme des systèmes sociaux, et les indicateurs retenus au niveau de chacune des fonctions nous serviront de critère de différenciation. Le choix de ces indicateurs repose sur l'élaboration théorique de la première partie.

B. Différences par rapport à la fonction d'adaptation

L'adaptation nous renvoie aux mécanismes par lesquels le système produit et tire de son environnement, les ressources nécessaires à son fonctionnement et à la poursuite de ses objectifs. Comme indicateurs et critères de différenciation au niveau de cette fonction, nous avons retenu la définition du champ de juridiction, la carte d'implantation de chaque centrale, les ressources financières et les membres en tant que ressources.

a) La définition du champ de juridiction

La CIC vise à représenter l'ensemble des enseignants du Québec, quel que soit l'endroit et le niveau où ils enseignent. Cet objectif était ainsi défini dans le journal de la CIC, l'Enseignement:

"La CEQ veut donc grouper tous les enseignants du Québec, quelle que soit leur langue et aussi quel que soit le niveau de leur enseignement, depuis la maternelle jusqu'à, et y compris, l'université". (153)

¹⁵³ L'Enseignement, vol. 20, no 5, 1er novembre 1966, p. 12.

Toutefois, la CIC ne regroupe que les enseignants à l'emploi des commissions scolaires du secteur public, catholique et francophone. Elle représente de ce fait la majorité des enseignants du Québec.

Contrairement à la CIC, la CSN et la FTQ visent à représenter l'ensemble des travailleurs du Québec, y compris les enseignants. Elles se donnent une juridiction globale et concurrente, ce qui a pour effet de rendre les confrontations entre les deux pratiquement inévitables. En pratique cependant, les deux centrales tendent à différencier leur champ de recrutement. C'est ainsi que la moitié des effectifs de la CSN provient du secteur des services publics, employés d'hôpitaux, fonctionnaires, cols blancs, professionnels, et que la grande majorité des membres de la FTQ provient du secteur industriel des grands centres urbains.

b) La carte d'implantation

La CIC affirme sa présence dans toutes les régions du Québec, partout où il y a des commissions scolaires et des écoles publiques. La distribution de ses membres sur le territoire correspond à celle de la population. Cet aspect se reflète dans les structures de la CIC, qui s'est modelée à la base, sur la division territoriale des commissions scolaires, et au niveau intermédiaire, sur les zones administratives gouvernementales.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Avant 1964, ce niveau intermédiaire se modelait sur les divisions diocésaines du territoire.

La CSN affirme également sa présence au niveau de presque tous les comtés du Québec, comme l'indique la liste de ses organismes affiliés, au 15 mai 1967.¹⁵⁵ Selon les chiffres publiés par la CSN elle-même, celle-ci comptait, en 1967, 58,044 membres dans la région de Montréal, soit 29% de ses effectifs, 8,341 membres sur la Côte-Nord, 29,647 membres dans l'Estrie, 10,747 membres dans la Mauricie, et 5,522 membres dans le Bas du Fleuve et la Gaspésie. La région de Québec comprenait, pour sa part, 42,713 membres, celle du Richelieu, 15,024, celle du Saguenay-Lac St-Jean, 17,831 et celle de Hull - Abitibi, 6,458, ce qui fait un total de 194,327.¹⁵⁶

La FTQ disait compter 170,392 membres au 3 octobre 1966.¹⁵⁷ De ce nombre, 94,181 membres, soit 55% de ses effectifs à l'époque, provenaient de la seule ville de Montréal. Si, à ces effectifs, on ajoute ceux de Ste-Thérèse, Lachine, Verdun, Ville LaSalle, Bellevue, St-Laurent et St-Jérôme, on obtient 106,265 membres pour la région de Montréal, soit plus de 62% des effectifs de la FTQ, contre environ 30% pour la CSN. Les effectifs combinés de la région de Montréal et de la ville de Québec, nous donnent environ 70% des effectifs de la FTQ, contre moins de 50% pour la CSN.

¹⁵⁵ CSN, corps affiliés et adresses des officiers, 15 mai 1967.

¹⁵⁶ CSN, Projet de réformes, novembre 1967.

¹⁵⁷ FTQ, Locaux affiliés au 3 octobre 1966.

La FTQ présente également une certaine densité dans les régions de la Mauricie, de Hull-Abitibi et de la Côte-Nord, en particulier à Sept-Iles, Baie-Comeau et Chibougamou. Qu'en conclure, sinon que la FTQ recrute la majorité de ses membres dans la région de Montréal, et qu'ailleurs dans la province, elle a tendance à s'implanter là où domine la grande industrie.

c) Les ressources financières

Le Rapport des contributions perçues pour l'année 1966-1967, nous révèle que les 54,258 membres de la CIC ont versé à leur association une somme brute de \$3,117,207. en plus de leurs contributions aux fonds de pension, et aux fonds d'Entraide professionnelle. De ce montant, la part de la CIC fut \$1,163,133., celle des fédérations \$423,332. et celle des syndicats locaux, \$1,402,976.¹⁵⁸

La CSN ne publie pas ses états financiers. Aussi en sommes-nous réduits à une approximation grossière de ses revenus à partir des cotisations syndicales. Depuis 1964, la contribution mensuelle minimum par membre est fixée à \$4.00.¹⁵⁹ Sur cette base, les contributions brutes s'évaluent en 1966, à \$9,940,000. dont environ \$4,674,000. vont à la centrale.¹⁶⁰

¹⁵⁸ 17^e Congrès de la CIC, Montréal, juillet 1967, Rapport des contributions perçues pour l'année 1966-1967.

¹⁵⁹ Procès-verbal, 41^e Session du Congrès de la CSN, Québec, 1964, p. 386.

¹⁶⁰ Idem, pp. 383-384. La CSN perçoit une taxe per capita pour services professionnels de \$0.75 par mois, plus une taxe per capita générale de \$1.45 par mois pour un total de \$1.90 par mois. Ce montant ne comprend pas le Fonds de Défense professionnelle.

Ces sommes ne comprennent pas les montants versés au Fonds de Défense professionnelle, et aux différents fonds d'assurance et de pension. Ces montants nous apparaissent réellement comme des minimum, si l'on considère que le per capita mensuel au fonds de défense professionnelle varie entre \$1.00 et \$1.75 par mois selon le revenu des membres,¹⁶¹ et que les cotisations versées aux locaux et fédérations varient également au-dessus du minimum fixé.

Selon le Résumé du Rapport financier au 31 août 1967, la somme totale des revenus de la FTQ s'élevait à \$227,323. De cette somme, \$201,161. provenaient de la taxe per capita et \$22,351. du fonds de promotion syndicale.¹⁶² Il faut se rappeler cependant, que ces revenus n'ont pas la même base que ceux de la CSN et de la CIC. Pour obtenir une base de comparaison équivalente, il nous faudrait ajouter à cette somme, le coût des services assumés par le CTC, et les contributions des membres à leur union respective. Par exemple, la contribution mensuelle des membres de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'automobile (UAW) s'élevait à \$5.00 en 1960,¹⁶³ et celle des membres de la Fraternité Internationale des ouvriers en électricité variait de \$4.40 à \$6.00.¹⁶⁴ Sur cette

¹⁶¹ Procès-verbal, 42^e Session du Congrès de la CSN, Montréal, 1966, p. 340. Le per capita au fonds de Défense professionnelle est de \$1.00 par mois si le salaire moyen est inférieur à \$60. par semaine et de \$1.75 s'il est supérieur à \$75. Selon cette échelle le fonds dépasserait une réserve de plus de \$2 $\frac{1}{2}$ millions au 31 mai 1970.

¹⁶² FTQ, Rapport du Conseil Général, Résumé du Rapport financier, 10^e Congrès, Montréal, 1967, p. 53.

¹⁶³ Constitution of the International Union, United Automobile, Aerospace and agricultural Implement Workers of America, UAW, 1964, p. 30.

¹⁶⁴ Constitution, Fraternité internationale des ouvriers en électricité, 1965, p. 6.

base, les contributions globales des membres affiliés à la FTQ sont à peu près équivalentes à celles des membres de la CSN, sinon supérieures. La différence principale entre les deux centrales, tient à ce que la FTQ ne contrôle qu'une infime partie des sommes versées, ce qui constitue l'indice d'un faible pouvoir réel de la centrale comme telle.

d) Les membres comme ressources potentielles

Le paiement des cotisations n'est pas l'unique ni peut-être la plus importante contribution des membres à leur organisation. Ceux-ci sont appelés également à donner d'eux-mêmes, de leur temps, de leurs énergies et de leur savoir faire. Ce type de contribution s'appelle la participation, et conditionne énormément la vitalité et le dynamisme de toute organisation. La qualité de la participation dépend par ailleurs, dans une grande mesure, du savoir-faire, de la compétence et du degré d'instruction des participants.¹⁶⁵ Aussi, avons-nous cru utile de différencier les trois centrales sous ce rapport.

Le niveau d'instruction relativement élevé des enseignants avantage la CIC. En effet, selon les catégories de l'échelle de traitements du Bill 25, les enseignants doivent avoir un minimum de 11 années de scolarité pour être admis dans l'enseignement. Or, la scolarisation moyenne

¹⁶⁵

Cf. Albert Meister, "Associationisme et militantisme en Yougoslavie", in Sociologie du Travail, no 1, 1964, pp. 18-38.

actuelle des enseignants est certainement plus élevée que ce minimum, et devrait se situer entre 15 et 17 années d'étude. Ce facteur du savoir et de la compétence conditionne de façon significative la participation des membres aux politiques et décisions du mouvement et de l'entreprise. C'est en vertu de ces facteurs que les enseignants sont appelés à participer aux nombreux comités du ministère de l'Education, contribuant ainsi à définir et orienter aussi bien les politiques d'éducation que celles qui affectent leurs conditions de travail. Le slogan "la pédagogie aux pédagogues" exprime bien à sa manière, la volonté des enseignants de participer aux politiques et décisions en s'appuyant sur leur compétence.

Dans le cas de la CSN et de la FTQ, il nous est impossible d'évaluer le niveau moyen d'instruction des membres. Tout au plus pouvons-nous affirmer qu'il est beaucoup plus faible qu'à la CIC. Toutefois, la distribution comparée des membres par fédération professionnelle, nous suggère l'hypothèse que le niveau moyen d'instruction est légèrement plus élevé à la CSN qu'à la FTQ.¹⁶⁶ Cette hypothèse nous apparaît correspondre à l'orientation plus participationniste de la CIC et de la CSN par rapport à la FTQ. Fut-elle exacte, cette hypothèse nous inciterait à reconsidérer les différences d'implication des trois centrales dans la société québécoise à la lumière des questions suivantes: Est-ce que l'emprise différentielle des centrales sur les mécanismes de cette société, que certains auteurs ont

¹⁶⁶ CSN, Rapport du Secrétaire général sur l'action et les politiques du Bureau confédéral et du mouvement, Congrès 1966, p. 5. FTQ, Locaux affiliés au 3 octobre 1966.

notée, ne serait pas en partie fonction du degré d'instruction moyen de leurs membres ? Est-ce que, par exemple, un niveau moyen d'instruction plus faible des membres de la FTQ, n'expliquerait pas en partie, la distance relative qu'elle a toujours semblé maintenir face à cette société ?

C. Les différences par rapport à la poursuite des buts

Les objectifs d'une organisation en justifient l'existence en même temps qu'ils orientent son action. Aussi la plupart des organisations insèrent-elles dans leur charte un énoncé statutaire de leurs fins et moyens. Ces énoncés définissent ce que nous appelons généralement les objectifs à long terme. Au niveau de l'action toutefois, ces objectifs sont redéfinis en termes des éléments d'une situation. Dans ce paragraphe, nous tenterons donc de différencier la CIC, la CSN et la FTQ en retenant comme indicateurs les énoncés statutaires des objectifs, et leur redéfinition plus immédiate à l'occasion des derniers congrès.

a) Énoncés statutaires des objectifs

Les objectifs de la CIC sont ainsi définis à l'article 6, de la loi de 1946, instituant la Corporation:

"La Corporation a pour fins de favoriser les intérêts professionnels des instituteurs et d'assurer le maintien de l'honneur, de la dignité et de la discipline de ses membres".

Au chapitre des moyens, il est dit simplement à l'article 2 des règlements édictés en 1948:

"La Corporation ne choisira, pour atteindre son but, que des moyens conformes aux principes d'un sain nationalisme et de la doctrine sociale chrétienne telle qu'interprétée par l'Eglise Catholique". (167)

Une définition si restrictive des buts et des moyens constituait, à notre avis, un obstacle formidable à l'ouverture de la CIC aux problèmes économiques, politiques et sociaux des autres catégories de travailleurs. De plus, la subordination du choix des moyens à la doctrine sociale chrétienne, telle qu'interprétée par l'Eglise catholique (québécoise), ne pouvait qu'inciter davantage à la fermeture et favoriser l'esprit de soumission. Il n'est pas étonnant dès lors de constater que les enseignants, en dépit de leur position stratégique au sein de la société, aient été absents jusqu'à une période récente, des principaux débats et problèmes qui ont marqué l'évolution du Québec au cours des vingt dernières années. C'est dans cette perspective que prend tout son sens la réponse d'un conseiller technique de la CIC, lors du "teach-in" tenu à l'Université Laval, le 16 mai 1967, à la question de savoir pourquoi la société n'avait pas voulu accorder aux enseignants ce qu'ils demandaient: "Pourquoi ? Parce que le public ne nous a pas compris; nous n'y étions pas dans cette société".¹⁶⁸

¹⁶⁷ Dans l'édition de septembre 1966, de la Loi et des Règlements de la CIC, le mot nationalisme est remplacé par patriotisme.

¹⁶⁸ L'Enseignement, vol. 20, no 19, 1er juin 1967, p. 6.

A son avis, le Bill 25 forçait les enseignants à revenir dans la société et à dialoguer. C'est peut-être également ce même phénomène qui explique en partie l'attitude du président de la FTQ, quand il déclarait, au même "teach-in", avoir l'impression que les enseignants n'étaient pas des syndicalistes convaincus.

En toute justice pour la CIC, nous devons souligner dès maintenant, qu'elle est depuis 1963-1964, en plein processus de redéfinition d'elle-même, de ses objectifs et de ses moyens d'action. Comme nous le verrons plus loin, cette redéfinition implique une ouverture beaucoup plus large aux différents problèmes politiques, économiques et sociaux de la société.

Contrairement à la CIC, la CSN et la FTQ ont inscrit dans leurs Statuts, une multiplicité d'objectifs à caractère général et définis en référence à l'ensemble des travailleurs. Ainsi, la CSN se propose de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux¹⁶⁹ des travailleurs du Canada, de chercher à instaurer, pour les travailleurs des conditions économiques et sociales telles qu'ils puissent vivre d'une façon humaine et chrétienne. Elle affirme l'égalité fondamentale de tous les hommes, refuse toute atteinte aux droits d'une personne à cause de sa langue, de sa nationalité, de sa race, de son sexe ou de sa religion. Elle

¹⁶⁹ Moral (CSN) s'oppose à Politique (FTQ).

se propose de défendre et de promouvoir le droit au travail, le droit d'association, le droit au respect de la personne dans sa vie physique et morale, le droit à la vérité, à l'instruction et à la culture, le droit à la sécurité juridique, le droit de s'exprimer librement, le droit de participer à la vie économique, sociale et politique de la nation.¹⁷⁰

Pour sa part, la FTQ se propose de promouvoir les intérêts professionnels de ses affiliés et d'oeuvrer à la promotion sociale, économique, culturelle et politique¹⁷¹ des travailleurs du Québec; de défendre les principes du syndicalisme libre, travailler à l'expansion du syndicalisme, combattre toute discrimination de race, de couleur, d'origine ethnique, de croyance, de religion, de sexe ou d'âge; de travailler à l'avènement de la paix dans le monde; de travailler à instaurer au Québec un régime de justice sociale, de dignité de l'individu et de liberté démocratique; de défendre la liberté de l'information et encourager la presse syndicale, de même que tout autre moyen d'assurer l'information et l'éducation des travailleurs; d'inciter ses membres à participer, individuellement ou collectivement, à la vie politique à tous les niveaux, et à militer au sein du Nouveau Parti Démocratique.¹⁷²

¹⁷⁰ Procès-verbal, 39^e Session du Congrès de la CSN, Montréal, 1960, Déclaration de principes, pp. 131-138.

¹⁷¹ Politique (FTQ) s'oppose à Moral (CSN).

¹⁷² FTQ Statuts, 1965, pp. 1 et 2.

Une telle multiplicité d'objectifs jointe à un champ de référence aussi vaste, amènent la CSN et la FTQ à se prononcer sur à peu près tous les aspects de la vie en société, à se donner des représentations d'ensemble de cette société, représentations qu'elles cherchent ensuite à promouvoir à l'aide d'un large éventail de moyens, y compris ce moyen privilégié qu'est maintenant l'action politique. Un tel éventail d'objectifs et de moyens explique peut-être pourquoi le syndicalisme est difficile à définir, et constitue un sujet d'études quasi inépuisable.

- b) Les objectifs "actuels" de chaque centrale, tels que définis aux derniers congrès

L'étude des objectifs d'une organisation ne peut se limiter à leur seule formulation statutaire. Dans la pratique, les contraintes provenant de la situation et des moyens dont dispose l'organisation, entraînent une définition plus opératoire de ces objectifs. Il en résulte alors bien souvent, une cohérence nouvelle, différente de l'intention originale. Dans les pages qui suivent, nous présenterons ce que nous croyons être le foyer d'intégration des objectifs actuels de chacune des centrales.

Depuis quelques années, la CIC faisait correspondre ses objectifs aux définitions qu'elle se donnait d'elle-même comme centrale syndicale, corporation professionnelle et corps intermédiaire. Au moment de la crise scolaire en 1966, les objectifs professionnels de la CIC étaient l'unité de la profession, le statut professionnel de l'enseignant, le per-

fectionnement des maîtres et la participation aux politiques pédagogiques. Sur le plan syndical, elle visait l'augmentation des salaires, la réduction des disparités inter-régionales et inter-sexes, les incitations matérielles au perfectionnement des maîtres, l'éducation syndicale au sens strict et restreint du terme, et la réforme de ses structures. Sur le plan social enfin, la CIC venait de se donner comme objectifs la lutte à la pauvreté, la promotion de la femme et la politisation des enseignants.

Afin de minimiser la dispersion et les tiraillements, pouvant résulter de la poursuite de ses différents objectifs, la CIC s'efforçait également de préciser sa référence fondamentale, son foyer d'intégration. Celui-ci, elle semble le trouver de plus en plus dans ce qu'elle nomme la "qualité de l'enseignant":

"Qu'elle revendique les droits de l'enseignant ou qu'elle veille à l'accomplissement de ses devoirs, la CIC travaille bien concrètement à façonner le maître. Lorsqu'elle obtient pour lui un traitement satisfaisant et des conditions de travail raisonnables, elle met celui-ci en position de développer sa qualité humaine et sa qualité professionnelle. Lorsqu'elle lui apporte de l'information ou de la formation pédagogique, lorsqu'elle parle en son nom aux dirigeants de la réforme scolaire, la CIC veille à la réussite professionnelle de l'enseignant. Tout ce qui, dans l'action pédagogique et dans l'action syndicale de la CIC n'est pas ordonné tout à la fois à la compétence, à la sérénité, à la qualité de l'homme, du père et du citoyen dans le maître, demande à être examiné deux fois". (173)

173 L'Enseignement, vol. 20, no 5, 1er novembre 1966, p. 2.

Un tel foyer d'intégration est spécifique à la CIC et contribue nettement à la différencier de la CSN et de la FTQ.

La CSN trouve sa référence première dans sa conception de la personne humaine, sujet de libertés et de droits fondamentaux et sacrés. La promotion et la défense de ces droits et libertés constituent la définition statutaire de ses objectifs. Au niveau de l'action, ces objectifs deviennent les thèmes d'une critique radicale de la société, de l'économie et de son fonctionnement. Dans son état actuel nous dit la CSN, notre société est inhumaine, anarchique, anti-démocratique, injuste et hypocrite. C'est une société qui brime les droits fondamentaux de la personne, qui exclut la majorité de ses membres des différents processus de décision, et qui fonctionne au profit des intérêts égoïstes d'une minorité d'individus. Bref, une telle société n'est pas "bâtie pour l'homme", et la tâche s'impose "de la révéler telle qu'elle est, et de la changer".¹⁷⁴

La CSN, pour sa part, entend bien participer à cette entreprise qui constitue, à son avis, la mission principale du syndicalisme:

"La plus grande mission du syndicalisme consiste à faire une critique approfondie des maux de la société, à préciser les remèdes qu'elle entend y apporter et à faire le nécessaire pour qu'ils soient appliqués". (175)

¹⁷⁴ Procès-verbal, 42^e Session du Congrès de la CSN, Montréal, 1966, Rapport moral du président: "Une société bâtie pour l'homme", p. 35.

¹⁷⁵ Ibid., p. 35.

Ce thème de la société bâtie pour l'homme, constitue, croyons-nous, le foyer d'intégration des objectifs de la CSN, tels que formulés à l'occasion de ses derniers congrès. Elle réclame dans cette perspective: la démocratisation de l'économie, la socialisation des grandes entreprises et la coordination par l'Etat de leurs activités dans les cadres d'une planification démocratique, l'humanisation du travail et des conséquences du développement économique, l'élimination des disparités régionales et des écarts excessifs de salaires, la sécurité sociale et la sécurité au travail, le droit à l'éducation, à la culture et à la formation professionnelle pour tous les travailleurs, le droit à l'information et le droit de participer aux décisions peu importe le niveau où elles sont prises. Cette société nouvelle, qu'entreprend de bâtir la CSN, n'est pas forcément égalitariste et n'implique pas l'écrasement d'un adversaire par l'autre. Au contraire, elle sera caractérisée par l'avènement de formes sociales nouvelles plus évoluées, elle permettra la participation populaire aux décisions qui affectent la vie de la population, et elle sera bâtie en définitive à l'image et pour l'avantage de l'immense majorité de la population. Les dirigeants auront encore leur place dans cette société, mais leur pouvoir de décision sera socialisé au profit de tous, et donc partagé avec les dirigés.

Dans son discours inaugural au dernier Congrès de la Fédération, le président de la FTQ entreprenait le procès du syndicalisme et

de la société dans leur état actuel, à partir du thème de la société égalitaire. Au sujet du syndicalisme, il a dénoncé un certain culte de l'efficacité syndicale allant à l'encontre des fins mêmes du syndicalisme, l'égoïsme des institutions syndicales et des travailleurs qui en sont rendus à s'envier publiquement, à se disputer le gâteau des budgets publics; l'indifférence à la misère des pauvres, syndiqués ou pas, et l'assimilation par les syndiqués des valeurs de la société capitaliste. A ce propos, il déclarait:

"Au moment même où ceux-ci (les employeurs) commencent à acquérir un certain esprit social, les travailleurs adoptent leurs modes de pensée et d'action; esprit de concurrence entre syndicats et entre travailleurs, appât forcené du gain, écrasement impitoyable des faibles par les forts, mépris du bien commun, refus des responsabilités sociales et même, en certains cas, corruption. Nous avons fait nôtres, jusqu'à un certain point, les valeurs qu'au départ nous nous proposons de remplacer par une nouvelle échelle au sommet de laquelle nous placions la solidarité humaine". (176)

Le président de la FTQ a dénoncé également cette société qui tolère la pauvreté et l'exploitation de la moitié de ses membres, le chômage, les taudis, l'ignorance, les inégalités sociales, les disparités régionales et sectorielles, et l'insécurité sous plusieurs formes.

¹⁷⁶ FTQ, 10^e Congrès, Discours inaugural du Président, 1967, p. 4.

La contre-partie positive de ces critiques, c'est le retour à l'esprit premier du syndicalisme, fait d'entraide, de solidarité et d'égalité:

"Le syndicalisme est né dans un esprit égalitaire et, pour les pionniers, partager les fruits de la production avec le patronat, c'était distribuer équitablement la richesse entre tous les travailleurs - la mission qui s'impose maintenant à nous, c'est de relever le niveau de vie des déshérités et des économiquement faibles". (177)

Ce qui implique que le mouvement ouvrier redouble ses efforts pour égaliser la structure des salaires, pour hausser le niveau du salaire minimum, pour établir un revenu annuel garanti, et pour parachever le régime de sécurité sociale.

Ce thème de la société égalitaire à instaurer, constitue, croyons-nous, le foyer d'intégration des objectifs de la FTQ. Du moins ses revendications au gouvernement, sa volonté d'assumer le problème de la pauvreté et de la distribution des richesses, son désir de déclencher une révolution moins tranquille, sa volonté d'être prête à assumer le pouvoir, et enfin ses efforts visant la création d'un parti québécois des travailleurs, y trouvent-ils leur sens et leur cohérence. Ce qui manque encore à la FTQ, ce sont les moyens de son action, d'où ses objectifs prioritaires actuels: la réforme des structures du CTC et la réduction des facteurs de dispersion qui paralysent son action.

177 Ibid., p. 5.

En effet, dans son mémoire à la Commission du CTC sur la Constitution et les Structures, la FTQ réclamait la canadianisation des syndicats internationaux, l'établissement d'un code d'efficacité syndicale, d'un code d'éthique et surtout l'accroissement du pouvoir des fédérations provinciales. A son avis:

1. "Les Fédérations devraient pouvoir charter:
 - a) les conseils du travail;
 - b) les conseils de métiers ou industriels;
 - c) des groupes régionaux de travailleurs syndiqués.
2. Elles devraient assumer les fonctions des bureaux régionaux (qui devraient être abolis), y compris les services aux locaux chartrés.
3. Pour remplir les tâches mentionnées au paragraphe précédent, le CTC devrait leur remettre la portion de son budget couvrant le coût de ces services". (178)

Dans son mémoire, la FTQ recommande également l'accroissement des pouvoirs du CTC et des Fédérations provinciales sur les négociations collectives, et sur les unions affiliées, le regroupement de ces unions au sein de quelques grandes associations industrielles, et la négociation par secteur industriel. Ces grandes associations que propose la FTQ auraient pour fonctions:

1. "D'encourager, de promouvoir et de faciliter le regroupement de syndicats dont la juridiction s'exerce dans une même industrie ou dans des industries connexes;

178 Mémoire de la FTQ à la Commission du CTC sur la Constitution et les Structures, Montréal, 25 janvier 1967, p. 10.

2. De coordonner les négociations dans ces groupes d'industries similaires;
3. De voir à ce que toutes les unions d'une même fédération industrielle donnent les mêmes services à leurs membres;
4. D'amener ces fédérations industrielles à se fixer des objectifs communs". (179)

En somme, tous ces changements que réclame la FTQ, se résument dans ce que nous avons appelé la réduction des facteurs de dispersion, et ne trouvent leur pleine signification que dans la perspective du thème de la société égalitaire. Ces facteurs de dispersion seront examinés, dans notre discussion des différences entre les centrales, par rapport à la fonction d'intégration.

D. Différences par rapport à la fonction d'intégration

La coopération et la loyauté des membres d'une organisation ne lui sont jamais acquises, une fois pour toutes. L'arrivée de nouveaux membres, le développement de particularismes au sein de l'organisation, les obstacles à la poursuite des buts constituent autant de facteurs à l'origine des multiples tensions entre les groupes aux différents niveaux de la structure. Parfois les changements dans la situation sont tels que les structures mêmes de l'organisation se trouvent remises en cause. Dans le cas des organisations syndicales, la gestion de ces différentes tensions

179 Ibid., p. 6-7.

revêt une importance accrue, puisque l'échec à ce niveau a pour effet de faciliter le maraudage et les mouvements de sécession. Dans ce paragraphe, nous tenterons de dégager les différences entre la CIC, la CSN et la FTQ sous le rapport de l'évolution numérique du membership et sous le rapport des structures.

a) Evolution numérique des effectifs

L'arrivée de nouveaux membres dans une organisation soulève le problème de leur initiation à ses valeurs, à ses objectifs, à ses modes d'action et à son fonctionnement. Ce problème est directement proportionnel au rythme d'accroissement des effectifs. Si ce rythme est très rapide, l'organisation peut se retrouver affaiblie, en raison de la pression exercée sur ses structures, de sa faible emprise sur les nouveaux membres, et de la difficulté accrue de coordonner leur action. Ces tensions s'intensifient davantage encore, si ces nouveaux membres proviennent de catégories sociales et de milieux très différents.

Evolution numérique des effectifs:CIC, CSN, FTQ, 1960-1967

Année	CIC ¹⁸⁰	CSN ¹⁸¹	FTQ ¹⁸²	% des effectifs du CTC affiliés à la FTQ
1960	16,000 (au 30 juin)	94,114 (au 31 mai)	99,422	39.8
1961	28,483 (au 31 mai)		101,811	40.7
1962	33,840 (au 31 mai)	113,885 (au 31 mai)	103,580	41.4
1963	37,574 (au 31 mai)		113,419	45.4
1964	38,283 (au 31 mai)	141,168 (au 1 sept.)	111,192	44.5
1965	42,244 (au 31 mai)		149,048	
1966	47,687 (au 31 mai)	204,361 (au 1 sept.)	140,620	43.3
1967	54,258 (au 31 mai)		206,752 ¹⁸³	59.1
1968	60,000 (estimé)			

Ce tableau nous révèle que la CSN et la FTQ ont doublé leurs effectifs depuis 1960, et que la CIC a plus que triplé les siens. L'augmentation des effectifs s'est accompagnée du bouleversement des structures

¹⁸⁰ Ces données sont tirées des procès verbaux des Congrès annuels de la CIC.

¹⁸¹ Ces données sont tirées des procès verbaux des congrès de la CSN

¹⁸² Le Monde Ouvrier, 52^e année, no 8, octobre 1967, p. 15.

¹⁸³ Idem: Les effectifs de 1967 ont été calculés à partir des rapports financiers des mois de janvier à mai inclusivement.

du développement rapide des services techniques et académiques et de leur personnel, de la déconfessionnalisation, et de l'intensification de l'éducation syndicale. Malgré tout, le directeur du service technique déplorait dans ses rapports aux derniers congrès de la CIC, le manque d'éducation syndicale des membres et leur faible compréhension des mécanismes de la négociation collective, des griefs et de l'action syndicale en général. Ces lacunes à la base ont exercé une pression très forte sur le service technique, dont les membres ont participé à presque toutes les négociations collectives des enseignants, et au règlement de presque toutes les grèves et griefs.

La CSN s'est également transformée durant cette période. Elle a connu entre autres, la déconfessionnalisation, la réforme des structures au niveau des services par la mise sur pied des bureaux régionaux, le regroupement de certaines fédérations professionnelles, le développement rapide de ses différents services, en particulier les services techniques et l'éducation syndicale, et enfin l'entrée massive dans ses rangs de collets blancs, d'employés des services publics et de fonctionnaires. Ce nouveau type de membership a peut-être contribué plus que tout autre facteur, à faire de la CSN une centrale syndicale très différente de ce qu'elle était en 1960. Comme à la CIC, l'accroissement rapide des effectifs s'est accompagné de l'intensification de l'éducation syndicale, afin de resserrer les liens des nouveaux membres avec le mouvement, et de susciter la participation. Malgré tout, un informateur nous confiait que les membres demeuraient

encore loin des structures, et que ce phénomène préoccupait au plus haut point la direction de la CSN.

Dans le cas de la FTQ, l'augmentation des effectifs ne provient pas uniquement de l'arrivée de nouveaux syndiqués. De 1960 à 1965, en effet, l'accroissement est surtout attribuable à l'affiliation des sections locales d'unions déjà affiliées au CTC. Depuis 1965, la part des nouveaux syndiqués est la plus importante, si l'on en croit le Rapport du Président de la FTQ au dernier Congrès:

"Du mois d'octobre 1965 au mois de juin 1967, inclusivement, nos affiliés ont obtenu 720 accréditations pour 36,146 travailleurs, ce qui n'inclut pas les accréditations obtenues par nos affiliés du Conseil Canadien des Relations Ouvrières, ni dans certains cas l'affiliation de syndicats indépendants à certains de nos affiliés". (184)

A la suite de cet accroissement de ses effectifs, la FTQ s'engage à son tour dans un processus de réorientation de son syndicalisme et de modification de ses structures. Contrairement à la CIC et à la CSN cependant, elle ne peut procéder à ces changements de sa propre autorité, et elle doit d'abord les promouvoir et les faire accepter par les unions et le CTC.

b) Structures et pouvoirs

La CIC est une organisation à trois niveaux, autonome, centralisée sur le plan corporatif et décentralisée sur le plan syndical.

¹⁸⁴ FTQ, Rapport du Conseil Général, Rapport du Président, 10^e Congrès Montréal, 1967, p. 26.

Elle se caractérise de plus par la correspondance de ses structures horizontales et verticales.

A l'échelon supérieur, le Congrès de la CIC approuve ou rejette les règlements qui lui sont soumis par le Conseil Provincial, procède à l'élection des membres du Conseil d'administration et exerce une activité générale de contrôle et de surveillance sur toute activité de la Corporation. Le conseil général, composé des membres du Conseil d'Administration et des délégués des sections, précise les politiques, vote le budget, adopte les règlements pour la régie interne et pour le maintien de l'honneur, de la dignité et de la discipline des membres, décide des cas d'expulsion et de réintégration et finalement, fixe les juridictions des organismes membres. Notons cependant que les règlements de la CIC doivent être approuvés par le Secrétaire de la Province. Le Conseil d'Administration pour sa part, exerce tous les pouvoirs reconnus à la Corporation dans la loi de la CIC. Il lui appartient entre autres de statuer sur les demandes d'admission des instituteurs, syndicats et fédérations qui désirent devenir membres de la CIC, de faire enquête sur toute question relative à la conduite professionnelle des membres ou à l'exercice illégal de la profession par ceux-ci, d'exercer sur les organismes membres, une surveillance et un contrôle suffisants pour assurer l'observance de la loi et des règlements de la CIC. Enfin, les différents services de la CIC relèvent également du Conseil d'Administration par l'intermédiaire du Comité exécutif.¹⁸⁵

¹⁸⁵ CIC, Loi, Règlements, Code d'Ethique professionnelle, septembre 1966.

A la base, la CIC est formée d'associations locales, dont la juridiction correspond au territoire d'une commission scolaire locale ou régionale. Ces associations détiennent la presque totalité des pouvoirs sur le plan syndical. Elles négocient, signent et administrent elles-mêmes leurs conventions collectives de travail, et décident du recours à l'arbitrage et de la grève. Elles ont de plus la responsabilité de promouvoir l'éducation syndicale de leurs membres. Il semble cependant que ces associations locales s'acquittaient assez mal de leurs responsabilités, comme en témoignent leurs recours constants au Service technique de la CIC.

Au niveau intermédiaire, les associations locales se regroupent en fédérations ou sections sur la base des zones administratives gouvernementales.¹⁸⁶ Ces fédérations ont pour fonctions théoriques de fournir des services aux associations membres, mais en pratique, elles se sont révélées plutôt inefficaces et leur rôle demeure ambigu, comme l'indique ces propos du président d'une de ces fédérations au Congrès de 1966 :

"Dans certaines régions on ne voit pas très bien ce qui distingue l'action de l'organisme intermédiaire de celle du syndicat local, tant il y a compénétration des deux, tandis qu'ailleurs, l'action de la fédération est négligeable et qu'en fin de compte on pourrait s'en passer..." (187)

¹⁸⁶ Avant 1964, les associations locales se regroupaient en fédérations diocésaines.

¹⁸⁷ CIC, 1966, Travaux du 16^e Congrès, CIC, p. 148.

L'inefficacité relative des sections, l'ambiguïté de leur rôle, la faiblesse de leurs pouvoirs font que les enseignants ont tendance à les ignorer pour recourir plus volontiers aux services dispensés au niveau de la centrale elle-même. Cette tendance est signalée dans les Rapports Annuels du Service technique de la CIC, desquels il ressort clairement que le rôle effectif de ce service dépasse largement le caractère théoriquement supplétif qu'il devrait avoir.

La CSN est une centrale syndicale autonome qui comptait en 1966, 204,361 membres répartis en 799 unités locales. Celles-ci se regroupaient au sein de vingt Conseils Centraux sur le plan régional, et de douze fédérations sur le plan industriel ou professionnel. L'ensemble de ces organismes forme la CSN, et tous délèguent leurs représentants au Congrès général qui a lieu tous les deux ans.

Le Congrès est l'autorité suprême à la CSN. Il détermine les grandes orientations du mouvement, élit les membres de l'exécutif, approuve les prévisions budgétaires et décide en dernier ressort de toutes questions qui sont soumises. Comme la très grande majorité des délégués au Congrès provient des syndicats locaux, ceux-ci contrôlent effectivement les politiques générales et les structures de la centrale.

Le Bureau Confédéral constitue l'autorité suprême entre les Congrès. Il a les pleins pouvoirs pour représenter la Confédération

et pour prendre les mesures nécessaires à sa bonne marche. Il lui appartient de préciser les orientations adoptées lors des congrès, de coordonner les politiques d'ordre professionnel et para-professionnel et d'arbitrer les conflits entre les deux. Le bureau confédéral est le point d'aboutissement des structures horizontales et verticales de la CSN. Il est composé des membres de l'exécutif, et de directeurs représentant les fédérations professionnelles et les conseils centraux ou régionaux. Chacun de ces organismes délègue de droit un directeur, plus un directeur pour chaque tranche additionnelle de 5,000 membres, en sus du premier 5,000. Un tel mode de représentation, en même temps qu'il accroît l'influence des organismes centraux et de l'exécutif, permet un équilibre subtil entre les structures horizontales et verticales du mouvement et contribue à faciliter l'arbitrage des nombreux conflits qui peuvent survenir entre les deux. Le Bureau Confédéral est l'organisme qui assure à la fois l'unité d'action et de pensée de la CSN.

Les fédérations professionnelles de la CSN sont constituées volontairement, mais leurs juridictions sont déterminées par le Bureau Confédéral. Il appartient aux fédérations de prendre les décisions à caractère professionnel, d'assurer à leurs syndicats affiliés les services en matière de négociation et d'application de convention collective, de prélever la taxe "per capita" nécessaire à cette fin, d'agir comme représentant de

leurs membres auprès de la CSN, et d'exercer une fonction de représentation, de concert avec la CSN, auprès des organismes gouvernementaux compétents en relation avec leurs problèmes professionnels. De plus, toute fédération est de droit arbitre exclusif de tout conflit d'ordre professionnel entre ses syndicats affiliés. Tout autre conflit doit aussi lui être soumis en première instance.

Les conseils centraux ou régionaux sont des organismes à juridiction territoriale, laquelle est définie également par le Bureau Confédéral de la CSN. De façon générale, les conseils centraux s'occupent des intérêts économiques et sociaux, nationaux et moraux, des membres, voient au développement du mouvement syndical et à la formation de nouveaux syndicats dans les limites de leur juridiction territoriale. Ils représentent également leurs membres auprès de la CSN et collaborent avec elle et ses bureaux régionaux sur le plan des services, et en particulier les services d'éducation. Les Conseils centraux prélèvent eux-mêmes une taxe "per capita" dont le minimum et le maximum sont cependant déterminés par le Bureau Confédéral. Ils jouent enfin le rôle d'arbitre de première instance dans tout conflit entre syndicats non fédérés qui lui sont affiliés.

Les syndicats locaux de la CSN bénéficient d'un champ de juridiction relativement étendu, si on les compare à ceux des unions affiliées à la FTQ. Ils perçoivent eux-mêmes les fonds qui leur reviennent, contrôlent les négociations, l'administration des conventions collectives

de travail et la décision de grève. Toutefois, ces syndicats doivent obligatoirement s'affilier à une fédération professionnelle et à un conseil central ou régional. Etant donné que les attributions de ces syndicats locaux ont été étudiés dans le cadre des trois monographies sur les conflits, nous ne croyons pas devoir nous étendre davantage sur le sujet.

La CSN est enfin une centrale soucieuse d'assurer des services équivalents à tous ses membres où qu'ils soient, et de maintenir son unité d'action et de pensée partout où elle manifeste sa présence. Depuis 1962, cette préoccupation s'est traduite par la mise sur pieds de bureaux régionaux, qui ont pour fonction de coordonner les services des conseils centraux, des fédérations et de la centrale au niveau régional. Le statut exact de ces bureaux et leurs relations avec les conseils centraux varient quelque peu d'une région à l'autre. Ils ont cependant pour effet certain d'accentuer la structure horizontale du mouvement, et d'accroître le pouvoir de la centrale au niveau des régions. En cas de conflits entre les bureaux régionaux et les conseils centraux, les derniers ont préséance dans les limites de leur juridiction.

Contrairement à la CIC et à la CSN, la FTQ ne constitue pas une structure terminale et partant autonome: elle n'est qu'une structure horizontale dans un ensemble plus vaste auquel elle est subordonnée, le Congrès du Travail du Canada.

Pour mieux comprendre les structures et les pouvoirs de la FTQ, il nous faut donc d'abord jeter un coup d'oeil sur ceux du CTC. Celui-ci est formé de:

"syndicats nationaux et internationaux, d'organisations régionales ou provinciales ou d'éléments de celles-ci; de syndicats locaux à charte, et des fédérations provinciales des travailleurs, et des conseils locaux du travail qui détiennent une charte". (188)

Mais en fait, ce sont les syndicats nationaux et internationaux, et particulièrement ces derniers, qui constituent l'épine dorsale du CTC. Ces derniers ont une entière liberté d'action dans les domaines de la négociation collective, de la grève, du maintien syndical et de l'éducation syndicale. Le CTC ressemble donc à l'AFL-CIO, ce sont les fédérations professionnelles qui y détiennent le gros du pouvoir, et des ressources. Un observateur français décrivait ainsi les relations des fédérations américaines avec leur centrale:

"En fait, les Fédérations entretiennent leurs Confédérations comme un comptoir de propagande et comme une agence de représentation commune. Elles ne leur reconnaissent aucun droit sur leurs actes et peuvent, comme certains l'ont fait, changer d'affiliation ou rester dans l'affiliation confédérale sans qu'il en résulte pour elles aucun inconvénient". (189)

Cette observation, si elle marque bien la différence entre une centrale française et une centrale américaine, a le désavantage de

188 CTC, Statuts, édition révisée, avril 1965, p. 8.

189 Michel Crozier, Usines et syndicats d'Amérique, Paris, les Editions Ouvrières, 1951, p. 32.

laisser croire à une impuissance totale de la centrale. S'il est vrai que certains grands syndicats, les Teamsters, par exemple, ont bien résisté à leur expulsion des rangs de l'AFL-CIO, d'autres, les UMMSW par exemple, en ont subi un dur choc. La centrale détient un certain pouvoir sur l'orientation générale des syndicats membres, et elle a surtout un pouvoir d'arbitrage dans les conflits de juridiction.

La FTQ est donc une des dix fédérations provinciales du CTC. Elle ne peut regrouper que des organismes qui sont antérieurement (syndicats locaux, par exemple) ou simultanément (conseils du travail) affiliés à celui-ci. Et encore elle ne regroupe pas tous les affiliés du CTC dans la province. En effet, alors que l'affiliation au CTC se fait par unions, l'affiliation à la FTQ est volontaire, sauf pour les locaux à charte directe et les conseils du travail, et se fait par syndicats locaux.

Ceci fait que la FTQ a encore moins d'emprise sur les syndicats qui lui sont affiliés que le CTC ne peut en avoir. Les syndicats locaux s'affilient volontairement à la FTQ et ne dépendent que de leur union respective pour tout ce qui concerne la conduite de leurs affaires: régie interne, négociation et convention collective, grève, griefs, etc.

Cette situation est encore aggravée du fait de la multiplicité des structures verticales. En 1966, par exemple, le FTQ regroupait

628 locaux répartis dans 70 fédérations, plusieurs d'entre elles oeuvrant dans le même champ de juridiction.

Nous avons en outre déjà signalé que les ressources de la FTQ comme telles sont de loin inférieures à celles de la CSN. Elle n'est donc pas en mesure d'offrir à ses affiliés les services qu'offrent aux siens la CSN. Nous ne pouvons donc qu'être d'accord avec les observations de John Crispo:

"Historically these bodies have functioned primarily as the legislative wings of the labor movement at the provincial and municipal level... Because the activities of provincial federations of labour and local labour councils have traditionally not embraced very much beyond legislative activity, international unions have never shown much concern about them". (190)

Il faut cependant ajouter, avec Crispo, que les fédérations provinciales, comme les conseils locaux du travail, tendent depuis peu, à assumer des pouvoirs plus étendus. Cette tendance est devenue un des objectifs prioritaires de la FTQ comme en témoigne son mémoire au CTC, mémoire que nous avons cité précédemment.

190 John Crispo, International Unionism: A Study in Canadian-American Relations, Toronto, McGraw Hill, 1967, p. 144.

E. Différences par rapport au maintien des modèles culturels

Nous n'envisagerons pas ici les différences qui peuvent exister entre les services d'éducation des diverses centrales; nous avons avancé au chapitre III que ceux de la CIC et de la FTQ visent à former des militants syndicaux au sens strict, alors que ceux de la CSN veulent donner une formation plus large aux syndiqués. Pour ce qui est de l'efficacité de ces différents services, l'absence de recherches ne nous permet pas de conclure à la supériorité de l'un sur l'autre.

Il nous semble plus utile de voir comment les trois centrales se situent par rapport aux quatre valeurs que nous avons antérieurement définies comme stratégiques, soit le nationalisme, le catholicisme, l'action politique et l'unité syndicale. Les caractérisations qui suivent seront brèves, trop peut-être, mais leur accorder plus d'importance nous ferait dériver de notre objectif qui est, rappelons le, de voir quel système de différences fonde l'autonomie des trois centrales et partant, constitue les causes éloignées de l'échec du front commun.

a) Le nationalisme

Le nationalisme a toujours été, au Québec, une valeur diffuse et envahissante. Diffuse à un point tel qu'il est difficile de se faire une idée claire de ce dont on parle quand on en parle. Envahissante à ce point que peu de comportements publics ont échappé à une analyse menée en regard de la question nationale. Aussi croyons-nous nécessaire de faire quelques distinctions.

Si, par nationaliste, il faut entendre autochtone, il est alors clair que la CSN et la CIC sont nationalistes et que la FTQ ne l'est pas. Pour les observateurs anglophones Logan, Jamieson, Crispo, Porter, pour ne nommer que ceux-là, la CSN est une organisation québécoise et tire de là sa plus grande originalité. La FTQ, bien qu'elle ne regroupe que des Québécois - alors que la CSN compte quelques affiliés à Terre-Neuve et en Ontario - ne peut être dite autochtone à cause de ses liens étroits avec les syndicats canadiens ou américains.

Si c'est être nationaliste pour une organisation que de faire appel à son caractère autochtone pour attirer des membres et pour marquer sa spécificité à l'endroit des organisations qui l'entourent, on arrive à la même répartition. Il n'est pas besoin d'insister pour la CIC; celle-ci limite sa juridiction aux enseignants du Québec.- Pour la CSN, l'évaluation devient un peu plus difficile. En effet, la Confédération se définit comme canadienne; elle a même tenté de recruter en dehors des frontières du Québec, ce qui n'est pas allé sans de vives réticences à l'intérieur même de la centrale.¹⁹¹ Nous savons en outre que les agents de la CSN n'hésitent pas à utiliser des arguments nationalistes au cours des campagnes de maraudage¹⁹² et que l'"originalité de la formule syndicale de la CSN", laquelle tient pour une large part à l'usage qu'on y fait de la démocratie, est un appel implicite au nationalisme.

¹⁹¹ Evelyn Dumas-Gagnon, "C'est par l'originalité de sa formule syndicale, non par son nationalisme que la CSN peut se distinguer du CTC", Le Devoir, mardi le 10 mai 1961, p. 8.

¹⁹² Voir en particulier: "La... libre", journal publié irrégulièrement par la CSN dans les cadres de sa campagne de recrutement Radio-Canada.

Pour Porter, cela constitue une des faiblesses du mouvement ouvrier canadien:

"The second structural weakness which was noted as standing in the way of organized Labour in Canada was the pull between French-Canadian nationalism and "the rest". This fault is simply a further manifestation of the historical bifurcation of Canadian society". (193)

Cependant, la FTQ elle-même peut être dite nationaliste à cet égard. En effet, elle utilise le fait qu'elle est une organisation provinciale pour attirer les affiliés québécois au CTC. Mais plus encore, c'est le fait qu'elle soit ainsi une organisation québécoise et qu'elle doive, partant, assumer certains particularismes régionaux qui lui sert de justification externe pour réclamer auprès du CTC un élargissement de ses pouvoirs.

En outre, si être nationaliste signifie proposer à un groupement quelconque - lequel dans notre cas peut être défini à partir de certains critères linguistiques et culturels - des objectifs collectifs, objectifs qui s'adressent spécifiquement au groupement mentionné, la CSN et la FTQ sont nationalistes, la CIC ne l'est pas.

La CSN et la FTQ proposent toutes deux des objectifs à la collectivité québécoise. Pour l'une, il s'agit de construire une société plus humaine, pour l'autre d'instaurer une société égalitaire. La CIC par

193 John Porter, op. cit., p. 33.

ailleurs, ne s'est pas encore donné d'objectifs collectifs à promouvoir, si ce n'est la réforme scolaire. Il nous semble vain d'insister là-dessus, puisque nous en avons déjà suffisamment parlé dans les paragraphes précédents.

Si enfin, être nationaliste signifie tenir certaines positions constitutionnelles et participer à des groupes de caractère nationaliste, de toutes les organisations syndicales, c'est la CIC qui est la plus nationaliste. Alors que, par exemple, la CSN et la FTQ ont refusé de participer aux "Etats généraux du Canada français" et ont soumis à la Commission Royale d'Enquête sur le Bilinguisme et le Biculturalisme un mémoire conjoint dans lequel (après avoir rejeté diverses options: une centralisation fédérale plus poussée, le statu quo, les Etats associés et l'indépendance du Québec) ils proposent certaines mesures, modifications mineures à la constitution, assouplissement des relations entre les gouvernements provinciaux et fédéral, mesures suffisantes pour adapter le régime fédéral à la situation actuelle; la CIC a participé à ces mêmes "Etats généraux" et son mémoire à la commission Laurendeau-Dunton procédait de positions beaucoup plus autonomistes. Il y est dit par exemple:

"La CIC souhaiterait donc voir la commission Laurendeau-Dunton admettre que la nation canadienne-française représente une entité distincte; qu'elle a des droits stricts à veiller elle-même à la conservation de ses caractères distinctifs et à défendre, développer et propager sa langue et sa culture

propres; qu'elle doit posséder les moyens juridiques, politiques et économiques d'assumer ses responsabilités de gardienne d'une communauté naturelle et culturelle distincte". (194)

Nous pourrions peut-être nous résumer ainsi: le Québec présente un certain nombre de particularismes qu'assument, à des degrés divers, les organisations syndicales qui y oeuvrent. Il y a cependant une différence radicale entre la CIC et la CSN d'une part, et la FTQ de l'autre, en ce que les deux premières sont autochtones, et que la CSN s'est constituée contre les syndicats canadiens et internationaux. Cela n'affecte en rien, cependant, les objectifs que ces organisations proposent à la société québécoise, ni non plus les positions constitutionnelles qu'elles adoptent.

b) Le catholicisme

Les différences religieuses comme les différences linguistiques ou politiques, ont souvent servi de base à la constitution du pluralisme syndical, et à sa perpétuation. Cela a été le cas en Hollande, en Belgique, en France et en Italie, pour ne citer que quelques exemples. C'est le cas, aussi, au Québec.

En effet, dès leur fondation, la CSN et la CIC se sont constituées comme organismes confessionnels catholiques. Dans le cas de la CSN le mouvement fut fondé en bonne partie contre les syndicats nationaux

194 Résumé du mémoire présenté par la CIC à la Commission Laurendeau-Dunton, Montréal, novembre 1965, miméo, p. 7.

et internationaux non-confessionnels. Dans les deux organismes, il était requis des membres qu'ils soient catholiques. La confessionnalité du mouvement s'exprimait en outre dans leurs appellations officielles, par leur référence explicite à la doctrine sociale de l'Eglise catholique et par la présence dans leur rang d'aumôniers désignés par la hiérarchie.

Il y avait donc au départ une différence très marquée entre la CSN et la CIC d'une part, et les syndicats canadiens et internationaux, dont est issue la FTQ de l'autre. Au cours des années, cette différence s'est atténuée.

La CSN s'est déconfessionnalisée en 1960. C'était l'aboutissement d'une lente évolution amorcée une bonne dizaine d'années auparavant; dès 1949, date de la déconfessionnalisation des coopératives, on parlait de déconfessionnaliser la CTCC.

En 1960 donc, la CTCC devenait CSN. La déclaration de principes remaniée à cette occasion mentionnait cependant que la centrale continuait de guider son action sur les principes chrétiens. En outre, ces modifications ne touchaient que la centrale comme telle; ses organismes affiliés demeuraient libres de continuer à affirmer leur caractère confessionnel s'ils le désiraient.

La situation garde encore quelque ambiguïté. La déconfessionnalisation a suscité quelques oppositions au congrès de 1960, oppositions

qui étaient surtout le fait de syndicats situés en dehors des grands centres industriels. Il faut noter aussi qu'elle s'est faite pour des raisons de stricte efficacité. Certains vieux syndiqués, certains permanents ¹⁹⁵ aussi, regrettent ce geste.

En outre, les aumôniers sont encore présents, bien que leur rôle ne soit en rien comparable à celui qu'ils occupaient dans les premières années de la CTCC.¹⁹⁶

Sur le plan de la confessionnalité, la CIC ressemble à la CSN encore que la déconfessionnalisation y soit beaucoup plus récente. Elle fut initiée indirectement au congrès de 1964 par un projet de réforme des structures du mouvement. Celles-ci étaient alors, au niveau local et régional, fondées sur la paroisse et le diocèse. Cette réforme est réalisée et les structures s'articulent maintenant sur la région scolaire et la zone administrative.

Le tournant décisif fut pris au congrès de 1966, lorsque fut votée une résolution visant à amender la loi de la CIC pour changer son nom de CIC en CEQ. Le changement fut justifié au nom de l'unité de la profession enseignante, unité que la CIC eut été incapable de réaliser en demeurant

¹⁹⁵ "A Québec, un seul informateur s'est déclaré complètement d'accord avec la déconfessionnalisation...", Claude Beauchamp, "Le permanent syndical de la CSN", in Recherches sociographiques, vol. VIII, no 3, 1967, p. 331. Il faut cependant noter que Beauchamp n'a interviewé que 4 permanents à Québec.

¹⁹⁶ Voir à ce sujet: Procès-verbal, 42^e Session du Congrès de la CSN, Montréal, pp. 349 sq.

confessionnelle. Tous n'étaient d'ailleurs pas également sensibles à cet argument. Le vote sur cette résolution fut très contesté, et celle-ci ne fut pas adoptée sans qu'un des vice-présidents n'enregistra sa dissidence.

Toutefois, la CIC n'a pas encore, comme la CSN, retiré de ses statuts toute référence explicite à la doctrine sociale de l'Eglise. Ainsi, l'article 3 des règlements de la CEQ se lit toujours:

"La Corporation ne choisira pour atteindre son but que des moyens conformes aux principes d'un sain patriotisme et de la doctrine sociale telle qu'interprétée par l'Eglise catholique". (197)

Le code d'éthique professionnelle de la CIC spécifie, au chapitre "L'instituteur et l'élève":

"Il (l'instituteur) fait de la religion catholique l'objet principal de son enseignement, la considérant comme un principe de vie et un élément essentiel de formation". (198)

Il est difficile de savoir la portée de ces prescriptions, comme d'ailleurs des exhortations de l'adjoint-exécutif du Ministre de la Jeunesse au Congrès de 1962, dont le thème était "Le rôle de l'éducateur catholique". Elles ont probablement plus de réalité que les prescriptions analogues qu'on retrouve dans les statuts de la CSN, ne serait-ce qu'à

197 Lois et règlements de la CEQ, janvier 1968.

198 Lois et règlements code d'éthique professionnelle, septembre 1960.

cause de la confessionnalité des structures scolaires elles-mêmes.¹⁹⁹

La FTQ, contrairement à la CSN et à la CIC a toujours professé la plus stricte neutralité religieuse. Il n'est fait, dans les statuts de la FTQ, aucune mention de croyances religieuses, si ce n'est pour dénoncer toute discrimination qui aurait celles-ci comme base.

Celle-ci ne croit pas devoir laisser guider son action par la doctrine sociale de l'Eglise ou par toute autre croyance religieuse. La condition du travailleur constitue pour elle une justification suffisante à l'action syndicale. Toute autre caractéristique particulariste ajoutée à celle-là ne peut être qu'un facteur de division, et doit, à ce titre, être condamnée.

Un dirigeant de la FTQ auquel nous avons eu la naïveté de demander ce qu'il pensait de la confessionnalité des syndicats, réagissait ainsi:

"Un travailleur est un travailleur. Qu'il soit blanc, jaune, noir ou caille, catholique, bouddhiste, mahométan ou je ne sais trop, il a droit à sa place au soleil; il a droit aussi d'être protégé, d'avoir une sécurité d'emploi, d'avoir sa dignité de travailleur. Il a droit lui aussi d'aspirer pouvoir faire vivre sa famille décemment, d'assurer à ses enfants une éducation adéquate. Et ce n'est pas en divisant les travailleurs sur la base de leur croyance, de leur langue ou de leur couleur, que nous réussirons à le faire".

¹⁹⁹ "Allocution de monsieur François Lafleur, adjoint-exécutif du ministre de la Jeunesse, au banquet de clôture", Procès-verbal, XIIe Congrès de la CIC, Val d'Or, 1962.

c) L'action politique

Le mouvement ouvrier a, pour reprendre l'expression consacrée toujours marché sur deux jambes, une jambe syndicale et une jambe politique. Que d'un point de vue politique cela donne une démarche parfois inélégante constitue un tout autre problème.

Même les syndicats les plus absorbés par une action spécifiquement syndicale n'ont jamais été tout à fait indifférents à l'action politique, ne serait que pour tenter de modifier le système de relations industrielles dans lequel ils s'insèrent. Le gompérisme est aussi une forme d'action politique. On comprendra donc facilement que les syndicats qui se donnent des objectifs proprement politiques, c'est-à-dire qui veulent apporter des transformations à la société dans laquelle ils oeuvrent, tendent généralement à appuyer un parti politique dévoué aux mêmes intérêts.

Si l'on retient la définition de l'action politique syndicale formulée par Louis-Marie Tremblay, laquelle:

"... réside fondamentalement en la présence des syndicats dans le domaine politique..., est constituée par l'ensemble des comportements (attitudes et actions) des organisations syndicales (locales, intermédiaires et centrales) au niveau du système politique (i.e. auprès des gouvernements scolaires, municipaux, régionaux et national)..." (200)

on se rend vite compte que jusqu'à une époque toute récente, la CIC n'a pas eu d'action politique. L'apparition de cette forme d'action ne date guère que des débuts des années 1960. Encore se restreint-elle à la recherche de modifications du système de relations industrielles dans lequel est impliquée la CIC, système particulier puisque les enseignants n'acquerront le droit de grève qu'en 1965.

Mais plus que le degré d'implication dans l'action politique, c'est la position des diverses centrales par rapport à l'affiliation à un parti politique, dans ce cas-ci le Nouveau Parti Démocratique, qui permet le mieux de les distinguer.

La question de l'affiliation du NPD ne s'est jamais posée à la CIC. Cela semble tenir de deux raisons: le fait que le NPD soit avant tout un parti fédéral au Québec d'une part, la nouveauté de l'action politique à la CIC de l'autre.

Ce n'est, en effet, qu'à la suite du bill 25 que la CIC reconnut pour la première fois officiellement la nécessité pour elle de mener une action politique. Elle décida en conséquence de former des comités politiques dans chacune de ses sections. Le président de cet organisme déclarait:

"Le Bill 25 nous a appris que les problèmes de l'éducation sont de plus en plus politiques. A cause de cela, il nous faudra pénétrer dans le domaine de l'éducation politique de la population et de nos membres... C'est pourquoi nous avons adopté le principe de la création de comités permanents d'action politique et d'éducation politique en regard des objectifs en éducation, à l'intérieur de chacune de nos sections, afin que la population puisse envisager les problèmes d'éducation dans une autre optique que celle de la partisanerie ou du coût des progrès". (201)

La CSN refuse elle aussi d'appuyer le NPD et préfère mettre sur pied son propre réseau de comités d'action politique. Ces comités se donnent un champ d'action plus vaste que ceux de la CIC, qui semblent pour l'instant vouloir restreindre le leur aux seuls problèmes de l'éducation.

La tradition d'action politique à la CSN est plus ancienne qu'à la CIC. Dès 1949, on y met sur pied un comité d'action civique. En 1952, elle diffuse un programme et recommande d'appuyer les candidats favorables à ce programme. En 1958, elle institue une commission d'action politique. En 1962, son président prend ouvertement position contre le Crédit social. Le mouvement de création des comités d'action politique, décidé au congrès de 1962, ne s'accélérera qu'à compter de 1967. Au même congrès, le président justifiait ainsi le choix fait par sa centrale de ne pas appuyer le NPD.

"Je ne crois pas que la CSN doive lier son sort à un parti politique donné... D'ailleurs, il m'apparaît bien inutile et même nuisible de donner un appui qui n'aurait aucun écho à la base. En somme, il s'agit beaucoup plus d'éduquer nos membres que de les ambrigader... Leur option politique procède d'une liberté démocratique fondamentale à laquelle nous ne devons pas porter atteinte". (202)

Peu après sa fondation en 1957, la FTQ suivant en cela le CTC, s'était orientée vers la formation d'un parti politique voué aux intérêts de la masse des travailleurs. Cette orientation a donné naissance au NPD sur le plan fédéral. Par contre, toutes les tentatives en ce sens sur la scène provinciale se sont soldées par un échec. Il en est résulté que la FTQ a toujours pratiqué au Québec une forme d'action politique qu'elle répudie en principe. Au dernier congrès de la FTQ, son président faisait le procès de cette forme d'action politique et en indiquait les limites:

"... (la pression politique) n'a manifestement pas réussi à éliminer la pauvreté, le chômage, les taudis, l'ignorance, les inégalités sociales et plusieurs formes d'insécurité. Ce que nous n'avons pas encore réussi à faire après plus d'un demi-siècle de pressions politiques, nous ne le ferons pas, de cette façon, dans un avenir prévisible". (203)

202 Procès-verbal, 40^e Session du Congrès de la CSN, Rapport du Président, 1962, pp. 50-51.

203 FTQ, 10^e Congrès, Discours inaugural du Président, p. 6.

C'est là tout le sens de la résolution présentée aux congressistes par le comité d'action politique de la FTQ et visant à tenter un nouvel effort pour regrouper les forces de gauche au Québec. Le comité soulignait par ailleurs le peu d'intérêt des membres et des locaux à participer aux activités du NPD et les réactions défavorables que soulèvent, dans certains cas, l'idée de lancer un programme d'action politique.

d) L'unité syndicale

L'unité syndicale est une aspiration constante du mouvement ouvrier depuis ses origines. Si l'on excepte les pays communistes où elle existe de par la pression du pouvoir et l'absence d'alternative, rares sont les pays dans le monde où elle a été réalisée. Au Canada, la fondation du CTC en 1956 a réalisé l'unité selon le modèle américain, dans toutes les provinces sauf le Québec, où coexistent et s'affrontent la FTQ (CTC), la CSN, la CEQ et l'UCC. Malgré tout, il s'en est fallu de peu pour que l'unité se fasse au Québec même, comme en témoignent les négociations à cette fin entre la CSN et le CTC depuis 1956. En dépit de leur échec évident, ces tentatives se révèlent des plus utiles à notre propos, car elles nous renvoient directement aux obstacles à l'unité sous la forme des conditions posées à sa réalisation.

Les positions fondamentales de la CSN sur la question de l'unité syndicale, sont toutes entières comprises dans la résolution suivante adoptée à son congrès de 1955:

"Le Congrès de la CTCC

1. se déclare favorable à l'unité ouvrière qui est une condition fondamentale à la promotion des travailleurs au pays et dans le monde;
2. considère qu'il existe plusieurs moyens de réaliser cette unité, soit par la fusion organique des centrales ou soit par l'organisation d'une action commune chaque fois que les intérêts des travailleurs l'exigent;
3. souligne que dans le passé, il est arrivé à maintes reprises que les centrales syndicales aient réalisé l'unité d'action dans la poursuite d'objectifs ouvriers communs;
4. croit que l'existence de plusieurs centrales syndicales au pays ou dans le monde peut être justifiée entre autres raisons, par l'adhésion des travailleurs à des principes ou des idéologies distinctes;
5. se déclare prête à entreprendre l'étude des meilleures méthodes pour réaliser l'unité ouvrière complète au Canada en gardant à l'esprit l'indépendance du mouvement ouvrier canadien et le respect des caractéristiques propres à chaque groupe;
6. nomme un comité de neuf membres qui entreprendra, sans délai, l'étude approfondie de toute cette question dans le sens de la présente résolution et devra faire rapport au prochain congrès". (204)

En 1956, à la suite des consultations préliminaires de son Comité d'Unité syndicale, la CTCC demandait officiellement son affiliation au CTC, avec le statut d'une union nationale au sens de la constitution de ce dernier. Les dirigeants du CTC acceptèrent formellement de négocier sur cette base, en réalité très fragile, car si la CTCC était

204 Procès-verbal, 35^e Session du Congrès de la CTCC, Montréal, 1956, p. 231.

considérée théoriquement comme une fédération professionnelle, elle n'en demeurerait pas moins un groupement possédant une juridiction interprofessionnelle globale. En raison du paragraphe 7 de l'article 3 de la Constitution du CTC, qui garantit à ses organismes affiliés le respect de leur juridiction, il fallait de plus prévoir que l'affiliation de la CTCC puisse être bloquée par l'un ou l'autre de ces organismes. Les négociations s'engagèrent quand même dans l'espoir qu'une entente éventuelle s'impose d'elle-même. En 1959, le Comité d'Unité syndicale de la CTCC présenta au Congrès le résultat de son travail: un projet précis d'affiliation, agréé par les négociateurs du CTC, à l'exception de quelques clauses mineures, dont la principale spécifiait que l'entente ne pouvait être modifiée qu'avec l'accord des deux parties. Le Congrès de la CTCC accepta le projet et recommanda la tenue d'un référendum sur la question, aussitôt réalisée l'entente complète. Celle-ci ne le fut jamais parce que le CTC aurait posé comme condition supplémentaire, que ses unions affiliées puissent se fusionner les syndicats et fédérations de la CTCC. Cette condition était inacceptable car la CTCC n'était pas prête à réaliser l'unité syndicale au prix de sa disparition. Elle abandonné dès lors toute tentative de réaliser l'unité organique, et préconisa l'unité d'action "chaque fois que les intérêts des travailleurs l'exigent". Dès 1961, le secrétaire de la CSN, Jean Marchand, résumait les positions de sa centrale dans un article intitulé "L'unité syndicale et la CSN". Il écrivait:

"L'unité syndicale ne doit pas se réaliser au détriment de la liberté syndicale, sinon on risque de vider le syndicalisme de son sens en le réduisant à un rôle de simple agence de négociations collectives... tout le problème réside à concilier la liberté d'option entre plusieurs idéologies et l'unité des cadres... La CSN ne doit pas disparaître et il ne peut être question de fusion. Autrement dit, le Congrès était prêt à réaliser l'unité mais en sauvegardant les cadres de notre mouvement et son intégrité doctrinale... l'unité mais pas à n'importe quel prix". (205)

En 1964, le président de la CSN réaffirmait, dans son rapport au Congrès, que la liberté syndicale devait primer sur l'unité organique, et que les syndiqués devaient avoir la liberté de changer d'allégeance, comme garantie d'efficacité et mesure de protection contre la paresse ou l'autocratie des dirigeants. Il préconisa de plus l'unité d'action sur des points importants et l'adoption d'un code d'éthique régulant les relations intersyndicales. Le Congrès accepta ces positions que la CSN a tenté sans succès de discuter avec le CTC.

Depuis la crise du Bill 25, on assiste à la reprise des pourparlers en vue de réaliser l'unité d'action syndicale, mais cette fois-ci entre la CSN, la CIC et la FTQ. Ces trois centrales recherchent également l'établissement d'un Code qui régirait leurs relations tout en préservant les libertés syndicales des travailleurs, dont celle de changer

205 Jean Marchand, "L'unité syndicale et la CSN", in Relations Industrielles, vol. 16, no 2, avril 1961, pp. 268-269.

d'allégeance si la majorité des membres d'un syndicat le désirait.

Ces négociations sont bien engagées actuellement et tout semble indiquer que l'entente sera réalisée, bien que le CTC puisse refuser de la reconnaître. Ces objectifs étaient d'ailleurs l'objet de la résolution suivante au dernier congrès de la FTQ:

"Qu'il soit résolu que la Fédération continue et intensifie la recherche d'occasion de prise de position conjointe dans les questions qui concernent l'intérêt de l'ensemble des Travailleurs et de la population du Québec, et ce, non seulement avec la CSN, mais aussi avec les autres groupes intermédiaires, mais aussi avec la CSN;

Qu'il soit de plus résolu que la FTQ préconise publiquement et énergiquement la formation d'un comité conjoint "au sommet" de dix personnes, dont cinq désignées par la FTQ, et cinq désignées par la CSN et dont le rôle sera de réaliser au Québec, le plus tôt possible, l'unité d'action syndicale dans tous les domaines, cette unité d'action pourrait se réaliser de l'une ou l'autre des deux façons suivantes:

- 1) par le moyen d'une "Super FTQ", qui grouperait des représentants des syndicats affiliés à la FTQ et les syndicats affiliés à la CSN pour élaborer des politiques communes aux deux centrales; ou
- 2) à tout le moins, par une formule de co-existence pacifique réglementée, les détails et les règlements à être élaborés par le Comité Conjoint subventionné et accepté par le Conseil Général de la FTQ et par l'organisme équivalent du côté de la CSN". (206)

Pour sa part, la CEQ est entièrement d'accord avec ces objectifs. Plus que les autres centrales peut-être, elle craignait le mardage et souhaitait la réglementation des relations intersyndicales.

206 FTQ, 10^e Congrès, Résolution substitut aux résolutions, no 270, 271, 272, 273, 275, 276, 277, in Cahier des Résolutions, pp. 89 à 92, recommandée pour adoption par le Comité des résolutions.

L'unité d'action est également une formule qu'accepte la CEQ pour qui la centrale unique signifie perte d'autonomie, de prestige et de pouvoirs, sans garantir en soi l'unité de pensée et d'action. De plus, la CEQ ressent actuellement le besoin d'unir ses forces à celles des autres syndiqués, car ses négociations avec le gouvernement l'amènent à contester la politique salariale de ce dernier, ce qu'elle ne peut espérer réussir seule.

Ce même motif anime aussi la CSN, dont la moitié des membres se trouve actuellement en négociation avec le gouvernement pour le renouvellement de leurs conventions collectives. La contestation de la politique salariale du gouvernement constitue à notre avis l'occasion sinon l'élément moteur du rapprochement actuel entre les centrales syndicales québécoises. Un informateur de la CSN, commentant les relations de sa centrale avec la FTQ, et le pouvoir politique, résumait ainsi le problème:

"... tous les deux nous avons voulu que l'Etat soit fort, qu'il mette de l'ordre dans ses affaires, aujourd'hui nous réalisons qu'il nous faut être ensemble pour y faire face... il nous faut aller au delà de nos divergences au niveau des moyens".

Nous aurons, dans la conclusion générale, l'occasion de reprendre ce qui vient d'être dit pour essayer d'en dégager le sens.

Chapitre XI

Conclusion générale

Le problème de la rivalité intersyndicale au Québec ne saurait se laisser circonscrire entièrement par un relevé statistique et quelques monographies. Dès le début nous étions conscients que ce phénomène ne pouvait être compris et expliqué sans référence à la structure sociale du Québec; nous étions ainsi écartelés entre les exigences d'une recherche à long terme sur le pluralisme syndical au Québec et celle d'une recherche rapide sur le maraudage intersyndical. Nous osons seulement espérer que les données recueillies et les explications esquissées, si limitées soient-elles, serviront d'étape vers une véritable étude sociologique du syndicalisme québécois.

Nous avons, dans notre introduction, défini chacune des deux principales centrales syndicales québécoises, la CSN et la FTQ, comme un système social particulier. Il était important de montrer dès le départ que chacune des centrales ne peut se laisser définir comme une collection d'éléments aménagés de façon plus ou moins cohérente; au contraire, chaque centrale forme un système, est constituée d'éléments liés les uns aux autres d'une certaine façon et c'est précisément le type particulier de relations entre les éléments qui caractérise chacune des centrales syndicales. Cette position interdit de comparer une à une, séparément, les caractéristiques des deux syndicales: par exemple, la démocratie de l'une et de l'autre, car le type de démocratie pratiquée dans une centrale syndicale

n'est pas isolable des valeurs qui l'inspirent, ni des secteurs et régions où elle recrute ses membres, ni de ses objectifs et de son pouvoir de négociation. Chaque système doit être comparé globalement avec l'autre.

1. Rappel des hypothèses

S'il était possible de définir en quelques mots chacune des centrales syndicales en tant que systèmes, nous dirions que la CSN est "collée" à la réalité québécoise, qu'elle est proche des valeurs dominantes d'humanisme et de nationalisme, qu'elle est idéologique; en conséquence, elle accorde beaucoup d'importance à l'éducation et à la démocratie, et elle favorise la pression politique. La FTQ, elle, est plutôt marginale par rapport aux valeurs dominantes, et ainsi se trouve écartelée entre la nécessité de redéfinir la société québécoise et une indifférence à l'égard de celle-ci; en fait sa structure axée sur les unions et liée au syndicalisme nord-américain favorise l'indifférence et l'amène à adopter une pratique syndicale proche du syndicalisme d'affaires, c'est-à-dire à privilégier les revendications économiques et professionnelles.

Dans un premier temps, nous allons essayer de voir si les résultats de nos recherches permettent de maintenir la définition que nous avons donnée des deux centrales syndicales; le relevé statistique, en particulier, nous offre des données intéressantes à ce sujet. Ensuite nous

ferons ressortir les grandes lignes des monographies en essayant de dégager le type de tension ou de déséquilibre propre à chaque conflit, car nous avons défini la rivalité et plus précisément le mouvement de sécession comme un mécanisme de solution d'une tension interne au système. Nous terminerons en rappelant les faiblesses de notre travail et les voies de recherches qu'il nous permet d'envisager.

2. CSN et FTQ: deux systèmes sociaux

Les informations recueillies dans l'analyse statistique ne concernent pas que la CSN et la FTQ; il arrive même que certaines données n'ont pu être établies pour la FTQ; dans certains cas, nous serons donc obligés de comparer la CSN avec le CTC au Québec, sans pouvoir distinguer les unités locales affiliées à la FTQ de celles qui ne le sont pas. Malgré cette difficulté, nous allons essayer d'interpréter les résultats du relevé statistique des conflits intersyndicaux, en insistant sur les différences qu'ils nous révèlent entre la CSN et la FTQ-CTC; aux données statistiques, nous ajouterons quelques informations recueillies dans les monographies.

Les deux centrales syndicales présentent des comportements véritablement différents l'une de l'autre. L'élément le plus significatif apparaît si l'on compare le maraudage au recrutement simultané.

En ce qui concerne le maraudage, la conclusion du chapitre IV a indiqué clairement la forte capacité de résistance de la CSN: lorsqu'elle est attaquée, la CSN réussit dans la majorité des cas à conserver ses membres. Par contre, le CTC perd le plus souvent ses membres lorsqu'il est attaqué, et il l'est surtout par la CSN; ce qui montre bien que la capacité de résistance du CTC est beaucoup plus faible. Qu'est-ce que cela signifie ? Dans la perspective où nous nous sommes placés, le fait pour une centrale syndicale de pouvoir maintenir ses membres affiliés sans avoir recours à des normes légales ou à la contrainte indique deux choses: d'abord que les membres ont intériorisé les valeurs propres à cette organisation de telle sorte qu'ils se conforment à ses normes, qu'ils adhèrent à ses objectifs par loyauté; cette intériorisation est obtenue à la CSN, surtout par les services d'éducation et d'information qui transmettent les valeurs et normes de la centrale et accélèrent la socialisation des membres à ces valeurs; ensuite, le maintien de ses membres indique que les mécanismes de solution des conflits internes, en particulier les mécanismes de participation démocratique et d'animation, permettent de maintenir l'intégration des différents groupes à l'intérieur de l'organisation syndicale à un niveau tel que les mouvements de sécession sont peu nombreux.

Cela n'implique évidemment pas qu'il y ait absence de conflits et unanimité totale à la CSN: l'intégration parfaite n'existe dans aucune organisation. Mais l'homogénéité réalisée à la CSN fait en sorte que les forces de désintégration sont faibles ou n'atteignent que des groupes restreints.

Au contraire, avons-nous dit, lorsque les affiliés québécois du CTC sont soumis au maraudage de la part de la CSN, celle-ci gagne 26 fois sur 36 tentatives dont les résultats sont connus. La CTC a donc une faible capacité de résistance, c'est-à-dire une mal-intégration; la monographie sur le conflit intersyndical survenu aux usines Angus a bien montré la rapidité de désintégration de cette unité locale affiliée au CTC; ce n'est qu'un cas, mais il peut servir d'exemple pour illustrer les observations générales tirées des données statistiques. Cette mal-intégration ou cette facilité avec laquelle la CSN réussit à attirer des groupes affiliés au CTC s'explique par les caractéristiques structurelles, dégagées au chapitre III, des unions nationales et internationales: distance organisationnelle et géographique, centralisation des pouvoirs, existence de deux groupes ethniques dans la même organisation, etc. De plus, l'importance relativement faible, à toutes fins pratiques, accordée à l'idéologie et à sa diffusion par des services d'éducation et d'information implique un attachement moins profond, plus partiel à ces unions particulières. En effet, plus une organisation est idéologique, plus elle exige un engagement total, et plus il est difficile de s'en dégager, car un changement d'allégeance implique alors un renversement de ses "croyances", de ses valeurs; au contraire, plus l'engagement est limité, spécifique, plus il est facile de trouver une solution de remplacement sur les plans matériel et moral.²⁰⁷ C'est pourquoi plus de syndiqués passent du CTC à la CSN et que le cheminement inverse est plus rare.

²⁰⁷ Michel Crozier, "De la bureaucratie comme système d'organisation", Archiv. europ. sociol., 11 (1961), 18-50.

Cependant, pour les mêmes raisons, les conflits dans l'organisation idéologique auront tendance à se situer au niveau des cadres supérieurs et impliqueront des remises en question plus fondamentales.

La nature des statistiques nous a imposé de comparer la CSN au CTC. Pouvons-nous affirmer que le fait pour les unités locales du CTC d'être affilié à la FTQ est indifférent ? Nous avons fait des tris supplémentaires en distinguant les unions nationales et internationales d'une part, et la FTQ et le CTC d'autre part. Examinons brièvement les résultats du tableau suivant.

TABLEAU I

Résistances aux attaques de la CSN par les
unions nationales et internationales
affiliées à la FTQ et au CTC

<u>Unions</u>	<u>Attaques</u>	<u>Résistances</u>
FTQ - Int.	21	9 (43%)
FTQ - Nat.	8	0 (0%)
CTC - Int.	8	1 (12%)
CTC - Nat.	0	0 (0%)

Note: nous n'avons conservé que les résultats connus.

Nous savions déjà (voir chapitre IV, tableau VII) que les unions internationales résistent mieux que les unions nationales aux attaques de la CSN. Mais ici nous voyons que les unions internationales affiliées à la FTQ ont une plus forte capacité de résistance que les unions internationales affiliées au CTC. Ou bien l'affiliation à la FTQ ajoute une dimension d'intégration ou bien ce sont les unions les mieux intégrées, les plus dynamiques, parmi les unions internationales, qui s'affilient à la FTQ; de toute façon, la conjonction union internationale - FTQ apparaît la plus favorable pour éviter la désintégration.

Ces différences dans les valeurs et les formes de contrôle social, si elles permettent d'expliquer la résistance propre à chacune des deux organisations syndicales, n'indiquent cependant rien sur leur efficacité relative. En effet, si nous examinons leurs comportements dans la situation de recrutement simultané, nous constatons que, lorsque la CSN et le CTC recrutent ensemble, c'est le CTC qui l'emporte le plus souvent (chapitre IV, tableau I): le CTC gagne dans 59% des cas et la CSN dans 41%.

De même lorsque la CSN et le CTC maraudent séparément les locaux indépendants, le CTC a un bilan de 73% de victoires alors que la CSN ne l'emporte sur les locaux indépendants que dans 30% des cas. Ces faits indiquent la plus forte capacité du CTC de mobiliser des moyens pour atteindre ses objectifs de recrutement et l'attrait de son pouvoir de négociation pour les ouvriers non-syndiqués ou non-affiliés à une centrale syndicale (à moins qu'ils ne soient simplement le résultat d'un meilleur

calcul pour le CTC et d'une mauvaise stratégie pour la CSN, au sens où le CTC se tromperait moins souvent dans l'évaluation des cibles favorables). Si l'on reprend la distinction entre la face politique et la face professionnelle du CTC-FTQ, on verra, par les monographies, que c'est le pouvoir de négociation orienté vers la défense des intérêts économiques et professionnels qui constitue l'aspect le plus visible pour les travailleurs, de la FTQ considérée comme système social.

Une autre dimension importante apparaît si nous distinguons les unions nationales des unions internationales et examinons leurs relations respectives avec la CSN. On pourrait s'attendre, que, conformément à ses principes déclarés, non seulement la CSN attaque plus souvent les unions internationales mais qu'elle réussisse mieux contre ces unions "dominées" de l'étranger. La CSN attaque plus souvent en nombre de cas les unions internationales, mais proportionnellement plus, croyons-nous, les unions nationales: nous n'avons malheureusement pas la distribution exacte des unions et de leur affiliation pour le Québec. De plus, c'est contre les unions nationales qu'elle obtient le plus de succès, soit 8 gains sur 8 tentatives de maraudage, leur enlevant ainsi 5,350 membres; les unions internationales ont donc une plus grande capacité de résistance que les unions nationales puisqu'elles retiennent leurs membres 10 fois sur 28 tentatives de maraudage de la part de la CSN.

Ces succès de la CSN sur les unions nationales s'expliquent si l'on considère que la plupart de ces unions ont leur juridiction dans les services publics. Or la CSN devient de plus en plus une centrale syndicale spécialisée dans les services publics, comme l'indique le tableau ci-dessous.

TABLEAU II						
Croissance de la CSN par secteurs industriels et par périodes						
Secteurs	Périodes		1957-1960		1960-1966	
			N	%	N	%
Primaire	-	125	-	2.6	+ 339	+ 7.2
Secondaire	-	5,151	-	7.0	+ 27,793	+ 40.5
Tertiaire	+	601	+	3.6	+ 79,425	+ 455.8
Ind.	-	1,168	-	26.1	+ 2,690	+ 81.4
TOTAL	-	5,843	-	5.8	+110,247	+ 117.1
					+104,404	+ 104.45

Les succès de la CSN à la fois contre les unions nationales et dans le secteur des services publics correspondent aux valeurs et au type de recrutement caractéristique de la CSN; le nationalisme de la CSN est, en fait, un nationalisme canadien-français auquel les employés ou collets-blancs, ainsi que les ouvriers des petites localités de "province", sont le plus sensibles.

Cette affirmation doit cependant être nuancée si l'on examine le comportement de la CSN par secteur économique et par région dans les maraudages.

D'abord les gains de la CSN sont à peu de choses près semblables dans les secteurs secondaire et tertiaire.

TABLEAU III

Attaques, victoires et défaites de la C.S.N.
dans le Montréal métropolitain par secteurs économiques,
 1957-1967

<u>Secteurs</u>	<u>Attaques</u>	<u>Victoires</u>	<u>Défaites</u>
Primaire	0	0	0
Secondaire	10	8 (80%)	2
Tertiaire	17	13 (76%)	4
Ind.	2	0	2
TOTAL	29	21 (72%)	8

De plus, la CSN attaque surtout dans la région de Montréal et elle a plus de succès dans cette grande région industrielle que dans les petits centres peu industrialisés.

TABLEAU IV			
<u>Attaques, victoires et défaites de la CSN par régions</u>			
<u>Région</u>	<u>Attaques</u>	<u>Victoires</u>	<u>Défaites</u>
Montréal	40	26 (65%)	14
Province	20	10 (50%)	10
TOTAL	60	36 (60%)	24

La pénétration généralisée de la CSN ne doit pas surprendre si on se reporte à ce qui a été dit plus haut sur la faible capacité de résistance des unions nationales et internationales. Ce qu'il faut retenir ici c'est que, eu égard à la structure des occupations syndiquées dans Montréal métropolitain, elle pénètre plus dans le secteur tertiaire que dans le secondaire; de même, eu égard à la distribution des syndiqués entre Montréal et la province, elle semble marauder plus souvent en province; pour vérifier ces tendances, toutefois, d'autres données seraient nécessaires que nous ne possédons pas; il nous faudrait des statistiques syndicales précises sur l'allégeance par types d'occupations et par types de villes selon la grandeur et la proportion d'ouvriers.

D'autres indices nous permettent de penser qu'effectivement la CSN recrute plus facilement dans les petites localités et parmi les employés. La répartition des votes lors des élections tenues parmi les employés de l'Hydro pour le choix de leur représentant syndical indique que le SCFP a obtenu un plus fort pourcentage des votes dans la région de

Montréal, soit 70%, alors qu'à Québec, au Saguenay et en Mauricie il en obtenait respectivement 65%, 60%, et 50%. De même dans l'ensemble des régions, le SCFP a obtenu plus de votes parmi les gens de métier que parmi les employés de bureau, soit 62% et 58% respectivement, malgré le fait que les employés de bureau de la région de Québec aient globalement voté pour le SCFP.

Ajoutons à cela l'évolution syndicale à Sorel. La monographie, présentée au chapitre VII, nous indique que la ville de Sorel a été longtemps un chateau-fort exclusif de la CSN. Mais depuis quelque temps, à mesure que l'industrialisation de cette région se poursuit, les ouvriers des entreprises nouvelles s'affilient plus aux unions internationales et des mouvements de sécession se produisent dans d'autres syndicats affiliés à la CSN. Ce qui signifierait que plus la culture devient ouvrière et urbaine, donc moins traditionnelle, plus les ouvriers adhèrent à la FTQ plutôt qu'à la CSN; alors que la FTQ est marginale dans un milieu pré-industriel, c'est la CSN qui devient moins acceptée dans un milieu industriel et urbain par les ouvriers.

L'évolution technique a-t-elle favorisé le remplacement des syndicats de métier par les syndicats industriels? Les données sur le maraudage indiquent que, sur 148 cas, les syndicats industriels n'attaquent que 19 fois les syndicats de métier.

TABLEAU V

Distribution des conflits entre
syndicats industriels et syndicats de métier

		<u>Attaqué</u>		
		Métier	Industriel	
<u>Attaquant</u>	Métier	41	9	50
	Industriel	19	79	98
		60	88	148

Les syndicats industriels attaquent les syndicats de métier surtout dans les grandes unités de négociation (alors que l'inverse ne se produit que dans les unités de moins de 50 travailleurs), et ils gagnent 13 fois sur 19. Dans la mesure où la CSN est davantage structurée par fédérations de type industriel et vu que les règlements internes au CTC-FTQ empêchent un syndicat industriel de marauder une union de métier, il est possible que la CSN bénéficie des effets de l'évolution technique. Mais le petit nombre de cas nous interdit de faire des recoupements pour vérifier cette relation.

En somme, si on examine les résultats du relevé statistique en les prenant comme indices du comportement des centrales syndicales, il nous est possible de les interpréter en nous référant au système social de chacune des centrales. Le volume et la direction de la mobilité intersyndi-

cale, ainsi que l'adhésion des nouveaux syndiqués à l'une ou l'autre des centrales, s'expliquent par les caractéristiques propres de chacune des centrales syndicales. En même temps, cette capacité d'explication valide en partie tout au moins, la définition des centrales en termes de systèmes sociaux que nous avons présentés dans notre introduction.

3. Les monographies: types de tension

L'analyse monographique de conflits intersyndicaux a pour but d'identifier des tensions particulières à l'intérieur de chacune des centrales syndicales définies comme systèmes sociaux, dans la mesure où ces tensions donnent lieu à un mouvement de sécession et de changement d'allégeance syndicale. Elle permet aussi de nous situer au niveau des attitudes des syndiqués vis-à-vis leur organisation et de repérer les raisons qu'ils avaient pour en changer la direction.

A. Le conflit intersyndical à Quebec Iron and Titanium (voir chap. VII)

Il est permis d'identifier les causes immédiates qui ont favorisé l'émergence d'un mouvement de sécession à l'intérieur de l'unité locale affiliée à la CSN; la convention collective, signée après une grève, n'a pas permis d'éviter la baisse relative des salaires par rapport aux entreprises importantes de la région, ni de freiner la dégradation et la déqualification de certains ouvriers de métier employés dans l'entretien.

Ces ouvriers d'entretien, en mobilité descendante, étaient d'autant plus insatisfaits qu'ils avaient été écartés du pouvoir à l'intérieur de leur syndicat local. Au lieu d'engager une lutte pour la reprise du pouvoir, ils firent appel à un syndicat, les MUA, pour changer d'allégeance.

Comme le montre bien la monographie, c'est l'ensemble du système social local qui était, en fait, remis en question. Les objectifs et le pouvoir de négociation, l'influence réelle des permanents qui réduit l'autonomie formelle locale, les valeurs religieuses et nationales, tout contribue à la division et au conflit. Il est significatif que ce soit au plan des valeurs et particulièrement de la religion, que l'opposition entre les deux groupes soit le plus évidente. Cette situation exprime au niveau local, la différence entre un syndicalisme orienté vers les valeurs diffuses d'humanisme et de nationalisme et un syndicalisme orienté vers la défense des intérêts professionnels et économiques des ouvriers. A cet égard, il est significatif que le pouvoir soit passé des hommes de métier aux collets-blancs (employés); ce sont ces derniers qui assument le leadership du groupe favorable à la CSN, car ils sont plus proches des valeurs dominantes de la société québécoise et donc de la CSN. Cette interprétation est confirmée par le fait que le syndicat local affilié à la CSN en a appelé à l'opinion publique, aux élites locales traditionnelles pour l'appuyer dans ce conflit avec une union internationale; et il semble que la pression des normes locales se soit exercée par l'intermédiaire de la famille. La liaison entre le syndicat local et la "communauté" s'est opérée pour mener une lutte contre un adversaire défini comme une menace à l'ensemble de la collectivité soreloise.

Par ailleurs, le mouvement de sécession est d'abord orienté vers ce qu'il y a de plus spécifique dans les unions internationales et pas du tout vers ce qui est propre à la FTQ. En effet, les partisans du changement d'allégeance expriment leur opposition à l'action politique des ouvriers, action politique qui, en fait, caractérise la FTQ comme organisme régional; ceci confirme ce que nous avons dit de la faiblesse du pouvoir de la FTQ en tant que telle; il n'est pas surprenant, alors, que la FTQ soit peu "visible" par les ouvriers: ceux-ci s'orientent vers les Métallos et non vers la FTQ.

Sur un point, cette monographie amène à modifier la définition du système social de la CSN. La faible distance organisationnelle et donc la multiplicité des contacts entre la base et les dirigeants avaient été considérées comme des conditions favorables à l'autonomie locale et à la pratique démocratique dans la mesure où les communications de la base vers le sommet étaient ainsi rendues possibles; mais ces mêmes conditions peuvent avoir l'effet contraire, comme l'indique la monographie, car elles peuvent être utilisées par le sommet pour influencer la base et lui imposer des objectifs qu'elle n'aurait pas autrement poursuivis.

En somme, il s'agit d'une crise interne à cette unité locale affiliée à la CSN, et qui est exemplaire de la rivalité intersyndicale au Québec. A l'intérieur d'une même unité, nous pouvons observer l'opposition des deux conceptions du syndicalisme comme si les deux centrales y é-

taient réellement présentes. Il nous apparaît significatif que cette crise se produise dans une ville moyenne, où le processus d'industrialisation, commencé il y a une vingtaine d'années, se poursuit à un rythme très rapide. L'hypothèse de l'émergence d'une culture ouvrière distincte d'une culture traditionnelle et d'une culture urbaine serait intéressante à vérifier dans ce centre industriel.²⁰⁸ Sorel est en effet une des villes les plus "ouvrières" du Québec; plus de la moitié de la population active est employée dans le secteur manufacturier.

B. Le conflit intersyndical aux usines Angus (voir chap. V)

La situation aux usines Angus semble bien différente de celle de la QIT. Il ne s'agit pas d'un conflit interne profond entre deux conceptions du syndicalisme représentées par les deux centrales syndicales CSN et CTC; il s'agit plutôt de la désintégration d'une unité locale sans que les membres aient une orientation positive vers un autre syndicat.

En effet, la monographie révèle que les syndicats du rail ont une structure extrêmement complexe; il existe, à l'intérieur de l'unité locale étudiée, une quinzaine de syndicats, les uns affiliés à des unions internationales, les autres à des unions nationales, groupant les ouvriers

208 Pour une définition de culture urbaine, ouvrière et traditionnelle, voir Lucien Karpik, "Urbanisation et satisfaction au travail", Sociologie du Travail, no 2, pp. 184-185.

soit par métier, soit par fonction ou postes de travail. Cette diversité à la base exige de lourds mécanismes de coordination au niveau de l'usine, ne serait-ce que pour la préparation de la négociation et l'administration de la convention collective. Toutes les unités sont réunies, par l'intermédiaire des dirigeants des unions nationales et des sections canadiennes des unions internationales, dans une seule unité nationale pour la négociation collective; les pouvoirs sont ainsi centralisés aux échelons les plus élevés des diverses unions et les multiples comités et organismes intermédiaires constituent une bureaucratie très opaque. La distance est donc grande, tant sur le plan géographique que sur le plan organisationnel, entre les membres et le niveau où se prennent les principales décisions.

Cette organisation complexe ne semble pas favoriser les communications, les échanges d'informations entre les membres et les dirigeants, si l'on en juge par le mode de négociation collective et de sélection des objectifs de négociation. Ayant peu de pouvoirs, l'unité locale a aussi peu d'influences pour limiter les pouvoirs de la bureaucratie. Et face aux entreprises ferroviaires, les syndicats du rail ont été incapables de maintenir la position relative des employés du rail sur le plan des salaires; les dernières conventions collectives n'ont pas été très favorables aux membres.

La complexité des structures, la centralisation bureaucratique, l'absence d'information et d'éducation des membres, la faiblesse du

pouvoir de négociation ont amené la désintégration des syndicats du rail. Les seuls mécanismes d'intégration des membres sur lesquels les unions pouvaient compter sont un mécanisme légal, l'unité nationale de négociation et l'accord intersyndical de non-agression. La loyauté des membres à leurs organisations syndicales ne pouvait donc pas être très forte, comme le manifeste la rapidité avec laquelle la majorité a signé des cartes d'adhésion à la CSN.

Le conflit intersyndical aux usines Angus résulte davantage d'une crise au sein d'une lourde organisation syndicale, incapable d'atteindre ses objectifs de négociation et de susciter la coopération de ses membres, que d'un mouvement de sécession orienté vers la CSN. Les valeurs particulières, à la CSN ne semblent pas avoir influencé le choix des membres; et la crise, selon les informateurs, serait nationale et non pas seulement locale. Si elle s'est d'abord manifestée au Québec, c'est qu'il y existe une alternative, la CSN, qui satisfait aux exigences de démocratie des syndiqués. Dans l'Ouest, c'est aux Teamsters qu'on a eu recours.

C. Le conflit intersyndical à l'Hydro-Québec (voir chap. VI)

Le conflit intersyndical à l'Hydro-Québec n'est ni un cas de maraudage qui pourrait s'interpréter en termes de déséquilibre ou de tension à l'intérieur d'un système, ni un cas pur de recrutement simultané car la monographie a indiqué la fidélité des différents groupes de travailleurs à leurs anciennes organisations respectives.

Mais on y retrouve les configurations particulières à chacune des centrales syndicales. Les partisans de la CSN ne sont pas opposés à la référence à la doctrine sociale de l'Eglise, insistent sur l'importance de l'autonomie locale et de la pluralité syndicale comme garantie de démocratie, préfèrent des professionnels comme permanents et favorisent la pression politique plutôt que l'action politique. Inversement, les partisans du SFCP affirment leur nette opposition à toute référence religieuse, préfèrent des permanents sortis de leurs rangs, mettent l'accent sur une centralisation nécessaire à l'efficacité pourvu qu'elle soit accompagnée d'une démocratie vécue, réelle, c'est-à-dire que les rapports entre les membres et les dirigeants soient démocratiques et font ressortir les avantages d'un syndicalisme canadien quant au pouvoir de négociation.

Deux remarques s'imposent. On y observe la pluralité de sens que prend la démocratie à la CSN. L'autonomie locale assure à la base un pouvoir réel, mais l'influence des permanents y semble particulièrement grande. D'autre part, la démocratie a une fonction au niveau idéologique qui renforce la valeur nationaliste; quand les syndiqués disent: la CSN c'est à nous autres, ils signifient à la fois qu'elle est décentralisée et démocratique, et qu'elle est composée presque entièrement de canadiens-français et surtout que ses dirigeants sont canadiens-français.

Ensuite, il faut remarquer qu'une fois de plus la face politique de la FTQ est cachée. La majorité des syndiqués, partisans de l'une

de l'autre centrale politique, favorisent la pression politique plutôt que l'action politique. Si l'on admet que la face politique est spécifique à la FTQ comme organisme régional, on doit conclure que les syndiqués adhèrent avant tout aux unions, nationales ou internationales.

Nous avons vu, par l'analyse statistique, que les employés du secteur tertiaire ou des services publics, sont en général plus favorables à la CSN; effectivement, c'est dans la catégorie des métiers que proportionnellement la SCFP a obtenu le plus de votes, dans l'ensemble des régions. Comment expliquer alors que le SCFP ait aussi obtenu la majorité des votes parmi les employés de bureau, qu'à Montréal et surtout à Québec, le pourcentage dans cette catégorie soit plus élevé, et qu'à Québec la majorité des ouvriers du groupe métiers aient voté en faveur de la CSN ? Il semble donc que c'est là un cas déviant par rapport à notre définition des deux systèmes sociaux, car si nous faisons intervenir les deux dimensions qui nous ont servi d'indices d'un milieu culturel ou d'un statut social, à savoir la région et la catégorie professionnelle, les résultats devraient se lire comme ceci:

TABLEAU VI

Prédiction théorique des résultats du vote

<u>Région</u>		<u>Catégorie professionnelle</u>	
		Ouvriers	Employés
		SCFP	
Montréal			
Québec			CSN

Or, c'est l'inverse que nous indique le vote à l'Hydro-Québec; les employés collets-blancs de Québec ont voté SCFP à 94% et les ouvriers de Montréal sont relativement plus favorables à la CSN que les employés de bureau.

TABLEAU VII

Pourcentages des votes obtenus par le SCFP
selon la ville et la catégorie professionnelle

<u>Région</u>		<u>Catégorie professionnelle</u>		
		Ouvriers	Employés	
Montréal		67%	74%	70%
Québec		40% (environ)	94%	65%

Disons tout de suite que les indices que nous avons sont trop grossiers pour nous permettre une véritable vérification des hypothèses, comme nous l'avons souligné à propos des résultats de l'analyse statistique, et

que toute règle a ses exceptions. Dans ce cas-ci, l'exception peut s'expliquer par le type particulier de syndicat qu'est le SCFP. Il s'agit d'un syndicat spécialisé dans la fonction publique et plus particulièrement dans les services hydro-électriques du Canada tout entier. Sa "pureté de juridiction", pour reprendre une expression d'Arnold Weber, ses services spécialisés, la relative homogénéité de ses membres, et surtout le fait qu'il était déjà le représentant des employés des entreprises semblables dans les autres provinces, ont fort probablement exercé un attrait considérable tant chez les employés que chez les ouvriers de l'Hydro-Québec, mais plus encore parmi les employés collets-blancs que parmi les ouvriers.

Ajoutons que les employés de Québec avaient déjà eu une mauvaise expérience avec la CSN et qu'à leur première expérience syndicale ils ont pu être influencés par le montant plus élevé de la cotisation et par les grèves récentes de la CSN.

Cependant, on peut émettre une autre hypothèse. Les employés de bureau se trouvent en grande minorité à l'Hydro-Québec et leur fonction sociale est relativement moins importante que celle des techniciens et des ouvriers de métier. Leur pouvoir de négociation étant plus faible, il est normal qu'ils aient voté dans le sens attendu des techniciens et des ouvriers de métier.

D. La collaboration intersyndicale (voir chap. VIII)

Le cas de collaboration est intéressant car il nous permet d'observer le double jeu de l'unité et de la diversité. D'un côté, devant l'intervention gouvernementale, les centrales syndicales s'engagent dans un processus de collaboration, de l'autre ces mêmes centrales affirment leur autonomie respective, et désirent la maintenir. L'échec ou tout au moins les limites de la collaboration tiennent évidemment, en partie, à cette volonté de centrales de préserver leur autonomie et surtout aux oppositions qui se sont manifestées lors de leurs rencontres. Plus précisément il semble que les oppositions provenaient aussi bien de leurs différences que de leurs ressemblances.

Si on examine le couple FTQ-CSN, on doit pouvoir conclure que la différence dans leur situation respective par rapport au pouvoir politique créait un obstacle sérieux à leur collaboration dans une action contre le gouvernement. Alors que la CSN qui favorise la pression politique a tout intérêt à contribuer à porter au pouvoir un parti sur lequel elle a beaucoup d'influence, en l'occurrence le seul parti de l'opposition susceptible de profiter de la crise scolaire, la FTQ, elle, affirmant la nécessité d'une action politique ouvrière mais constatant l'inexistence de ce parti de gauche qu'elle appelle de tous ses vœux, ne peut évidemment pas s'engager dans une action dont les conséquences ne lui seraient pas favorables.

D'autre part, la FTQ ne cache pas sa réticence à appuyer la CIC (maintenant CEQ) dont le syndicalisme lui apparaît très récent si- non encore teinté de corporatisme; d'autant plus que la FTQ, favorisant la rationalisation du système scolaire par une plus grande centralisation, s'opposait au maintien de négociations locales; l'accord FTQ-CIC était donc difficile à réaliser.

Enfin, malgré leur différence de points de vue sur les né- gociations provinciales, c'est davantage leur ressemblance qui empêchait la CEQ de s'engager à fond dans une action commune avec la CSN. En effet, la CEQ avait déjà été victime de tentatives de maraudage de la part de la CSN et certains groupes de professeurs étaient déjà affiliés à la CSN. De plus, l'évolution récente de cette dernière indique bien son attrait pour les employés ou les collets-blancs. A cette ressemblance quant à la catégorie professionnelle de leurs membres, s'en ajoute d'autres; toutes deux sont exclusivement québécoise, très récemment déconfessionnalisées, sensibles aux valeurs nationales canadiennes-françaises, opposées à l'action politique. La collaboration trop étroite, des contacts trop fréquents et surtout une action commune qui aurait pu faire émerger le leadership de la CSN, plus expérimentée et mieux équipée de services, constituaient donc un risque d'absorption pour la CEQ.

4. Rivalité: force ou faiblesse, ou la raison d'être du pluralisme

Les conclusions préliminaires que nous venons de présenter ont fait ressortir la fragilité de notre analyse. En particulier, dans l'analyse statistique, il est apparu clairement que nos données n'étaient pas suffisamment raffinées pour nous permettre de vérifier complètement nos hypothèses; de même, il nous aurait fallu un plus grand nombre de monographies pour appuyer la validité des systèmes sociaux que nous avons construits dans notre introduction.

Surtout, notre démarche est bien incomplète si on la compare à notre intention première. Nous avons plus ou moins réussi à expliquer la mobilité intersyndicale par le système social propre à chacune des centrales syndicales; les cas de conflit et de collaboration comme les résultats du relevé statistique ont été interprétés par l'écart différentiel entre deux systèmes qui génèrent chacun des types particuliers de déséquilibres et de tensions, qui constituent tous deux des modes de définition et de solution des problèmes des ouvriers dans l'entreprise et dans la société.

Mais ce niveau d'explication n'est qu'une première étape de la compréhension de la rivalité intersyndicale au Québec. En effet, les systèmes sociaux des syndicats ont été construits et posés "a priori"; il était nécessaire de le faire pour interpréter nos données. Mais ces systèmes doivent, à leur tour, être expliqués, on doit maintenant rendre compte de leur écart différentiel. Cette seconde étape sera nécessaire pour expliquer le pluralisme syndical au Québec.

Nous avons au début identifié comme un faux départ une position du problème de la pluralité syndicale en termes de force ou de faiblesse; la littérature sociologique dans le domaine nous indiquait que la force ou la faiblesse des syndicats ou, si l'on veut, leur efficacité et leur caractère démocratique, n'étaient pas directement liés à l'une ou l'autre des situations de pluralité ou d'unité; sans doute il aurait été intéressant de rechercher si, au Québec, la pluralité est une force ou une faiblesse ou, plutôt, de mettre en balance ses avantages et ses inconvénients. Mais, outre qu'une telle orientation nous aurait conduits à des jugements de valeur dont l'affirmation, souvent, ne change en rien la réalité, il nous est apparu plus important de tenter d'expliquer le fait même de la pluralité.

Nous n'avons franchi qu'une étape; nous avons défini les centrales syndicales et vérifié, partiellement, la validité des définitions. Pour expliquer maintenant les différences entre ces centrales, c'est au niveau de la structure sociale particulière du Québec qu'il faut travailler. Comment, en effet, expliquer la pluralité sinon par l'existence d'éléments de la situation historique qui commandent des orientations différentes de la part des ouvriers ? C'est le sens que prennent actuellement nos recherches.

BIBLIOGRAPHIE

1. Journaux

Nous avons dépouillé un certain nombre de journaux dans le but d'y retrouver les positions des diverses organisations syndicales par rapport aux problèmes qui nous intéressaient.

Le Devoir, quotidien de Montréal, de septembre 1966 à septembre 1967.

L'Enseignement, journal mensuel de la CIC, de 1946 à 1967.

La... libre, journal publié irrégulièrement par la CSN, d'abord à l'occasion de la grève au quotidien La Presse, puis épisodiquement au cours du conflit intersyndical à Radio-Canada.

Le Monde Ouvrier, journal mensuel de la FTQ, de 1956 à 1966.

Le Réseau, journal mensuel du SCFP, de juin 1966 à juin 1967.

Le Travail, journal mensuel de la CSN, de 1956 à 1966.

2. Procès-verbaux

C.I.C. - Procès-verbaux des congrès annuels de 1956 à 1967 inclusivement.

C.S.N. - Procès-verbaux des congrès annuels de 1956 à 1962 inclusivement, et ceux des congrès bi-annuels de 1964 et de 1966.

F.T.Q. - Procès-verbaux des congrès de 1959, 1960 et de 1967. La FTQ n'a pas publié de procès-verbaux pour les autres congrès.

3. Ouvrages et articles

ANDRIEUX, Andrée et LIGNON, Jean, L'ouvrier d'aujourd'hui, Paris, Marcel Rivière, 1960.

BARNES, Samuel H., "The Evolution of Christian Trade Unionism in Quebec", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 12, no 4, July 1959, pp. 568-581.

BEAUCHAMP, Claude, "Le permanent syndical de la Confédération des Syndicats Nationaux", in Recherches sociographiques, vol. VIII, no 3, 1967, pp. 319-349.

BEAN, R., "Joint Union-Management Job Evaluation in the Canadian Steel Industry", Relations Industrielles, vol. 17, no 2, avril 1962, pp. 115-126.

BENOIT, Odile, "Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers", in Sociologie du Travail, no 3, 1962, pp. 230-243.

BOISVERT, Réginald, "La grève et le mouvement ouvrier", in TRUDEAU, Pierre Elliott (éd.), La grève de l'amiante, Montréal, Les Editions Cité Libre, 1956, pp. 345-378.

BROOKS, George W., "Union and the Structure of Collective Bargaining", in Weber, Arnold M. (ed.), The Structure of Collective Bargaining, N.Y., The Free Press, 1961, pp. 123-140.

CARDIN, Jean-Réal, "Les rivalités intersyndicales au Québec", in Relations Industrielles, vol. 19, no 4, octobre 1964, pp. 502-505.

CRISPO, John, International Unionism: A Study in Canadian-American Relations, Toronto, McGraw-Hill, 1967.

CROZIER, Michel, Usines et syndicats d'Amérique, Paris, les Editions Ouvrières, 1951.

CROZIER, Michel, "Sociologie du syndicalisme", in FRIEDMAN, G. et NAVILLE, P., (éds.), Traité de sociologie du Travail, Paris, Armand Colin, 1964, Tome 2, pp. 170-194.

CROZIER, Michel, "De la bureaucratie comme système d'organisation", Archiv. europ. sociol., 11, 1961, no 1, pp. 18-50.

- DAHRENDORF, Ralph, "Social Structures, Class Interests and Social Conflicts", in Actes du 3^e Congrès Mondial de Sociologie, Londres, 1956, vol. III, pp. 291-296.
- DAHRENDORF, Ralph, "Out of Utopia: Toward a Re-Orientation of Sociological Analysis", in American Journal of Sociology, vol. LXIV, no 2, sept. 1958, pp. 115-127.
- DAHRENDORF, Ralph, "Toward a Theory of Social Conflict", in The Journal of Conflict Resolution, vol. 2, no 2, pp. 170-183.
- DELAMOTTE, Yves, Le recours ouvrier dans une entreprise américaine, Paris, Armand Colin, 1966.
- DEVEREUX, Edward C. Jr., "Parsons' Sociological Theory", in BLACK, Max (ed.), The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1961, pp. 63.
- DION, Gérard, "La CTCC et l'unité syndicale canadienne", in Relations Industrielles, vol. 12, no 1-2, 1957, pp. 32-55.
- DION, Gérard, "La concurrence syndicale dans le Québec", Relations Industrielles, vol. 22, no 1, janvier 1967, pp. 74-84.
- DUPIRE, Jean, "Le service d'éducation du Syndicat National des fonctionnaires municipaux de Montréal", in Relations Industrielles, vol. 12, no 3, juillet 1957, pp. 231-238.
- ERBES-SEGUIN, Sabine, "Démocratie syndicale, vrai ou faux problème", in Sociologie du Travail, no 4, 1964, pp. 419-424.
- ETZIONI, Amitai, Modern Organizations, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1966.
- FALARDEAU, Jean-Charles, "Réflexions sur nos classes sociales", in Nouvelle Revue Canadienne, vol. 1, no 3, juin-juillet 1951, pp. 1-9.
- FALARDEAU, Jean-Charles, et WADE, Mason, La dualité canadienne, Québec, Les Presses Universitaires Laval et Toronto, University of Toronto Press, 1960.
- F.T.Q., Politique de la FTQ, 1960-1967, Montréal, les Editions F.T.Q., 1967.
- GALENSON, Walter, Trade Union Democracy in Western Europe, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1961.

- GERIN-LAJOIE, Jean, "La fusion et les possibilités de progrès", in Relations Industrielles, vol. 12, no 1-2, 1957, pp. 86-96.
- GOFFMAN, E., "The Characteristics of Total Institutions", in ETZIONI, A. (ed.), Complex Organizations, N.Y., Holt, Rinehart and Winston, 1962, pp. 312-340.
- GOLDBERG, Arthur J., AFL-CIO: Labor United, N.Y. McGraw-Hill, 1965.
- GOLDFINGER, N. and KASSALOW, E.N., "Trade Union Behavior in Wage Bargaining," in PIERSON, F.C. and TAYLOR, G.W. (eds.), New Concepts in Wage Determination, N.Y., McGraw-Hill, 1957, pp. 51-82.
- HACKER, Andrew, "Sociology and Ideology", in BLACK, Max (ed.), The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1961, pp. 289-310.
- JONAS, Serge, "Talcott Parsons ou le roi nu", in L'homme et la société, vol. 1, no 1, sept. 1966, pp. 55-65.
- KARPIK, Lucien, "Trois concepts sociologiques: le projet de référence, le statut social et le bilan individuel", in Archives Européennes de Sociologie, no 2, 1965, pp. 191-22.
- KARPIK, Lucien, "Urbanisation et satisfaction au travail", in Sociologie du Travail, no 2, 1966, pp. 179-204.
- KELLER, Susan et ZAVALLONI, Maria, "Classe sociale, ambition et réussite", in Sociologie du Travail, no 1, 1962, pp. 1-15.
- KERR, Clark, "Unions and Unions Leaders of Their Own Choosing", in Labor and Management in Industrial Society, N.Y., Doubleday Anchor Books, 1964, pp. 21-43.
- KRISLOV, Joseph, Raiding and Rivalry Among American Unions, Ph.D. Disertation, Wisconsin University, 1954.
- KRISLOV, Joseph, "Raiding among the Legitimate Unions", Industrial and Labor Relations Review, vol. 8, no 1, Octobre 1954, pp. 19-30.
- KRISLOV, Joseph, "The Extend and Trends of Raiding among American Unions", Quarterly Journal of Economics, vol. 69, no 1, February 1955, pp. 145-152.
- KRISLOV, Joseph, "Organizational Rivalry Among American Unions", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 13, no 2, January 1960, pp. 216-227.

- LAMARCHE, Guy, "Le 2^e Congrès de la FTQ", in Relations Industrielles, vol. 14, no 1, janvier 1959, pp. 51-58.
- LESTER, Richard A., As Unions Mature, Princeton, Princeton University Press, 1958.
- LEVI-STRAUSS, Claude, "Race et histoire", in BASTIDE, Roger (éd.), Le racisme devant la science, Paris, Gallimard, UNESCO, 1960, pp. 241-281.
- LEVI-STRAUSS, Claude, Les structures élémentaires de la parenté, Paris, P.U.F., 1949.
- LIPSET, S.M., TROW, M. and COLEMAN, J., Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union (1956), N.Y., Doubleday Anchor Books.
- LIVERNASH, Robert E., "Recent Development in Bargaining Structures", in WEBER, Arnold M. (ed.), The Structure of Collective Bargaining, N.Y., The Free Press, 1961, pp. 33-55.
- MACGRATH, Peter C., "Democracy in Overalls: The Future Quest for Union Democracy", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 12, no 4, pp. 503-526.
- MARCHAND, Jean, "L'unité syndicale et la CSN", in Relations Industrielles, vol. 16, no 2, avril 1961, pp. 267-269.
- MEANY, G., "What Labor Means by More", in Fortune, March 1955, pp. 92-94.
- MEISTER, Albert, "Caractéristiques de l'associationisme et du militantisme en Yougoslavie", in Sociologie du Travail, no 1, 1964, pp. 18-38.
- MERTON, Robert K., Social Theory and Social Structure, (1949), revised and enlarged edition, Glencoe, The Free Press, 1957.
- MORRIS, James O., Conflict Within the AFL: A Study of Craft Versus Industrial Unionism, 1901-1938, Ithaca, Cornell University Press, 1951.
- OLSON, Mancur Jr., The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge, Harvard University Press, 1965.
- PARSONS, Talcott, "The Present Position and Prospects of Systematic Theory in Sociology", in GURVITCH, G. and MOORE, W.E. (eds.) Twentieth Century Sociology, N.Y., The Philosophical Library, 1945, pp. 42-69.

- PARSONS, Talcott, The Social System (1951), N.Y., The Free Press, 1964.
- PARSONS, Talcott and SHILS, Edward A. (eds.), Toward a General Theory of Action (1951), N.Y., Harper and Row, 1963.
- PARSONS, Talcott and SMELSER, Neil J., Economy and Society (1956), N.Y., The Free Press, 1965.
- PARSONS, Talcott, "The School Class as a Social System", Harvard Educational Review, vol. XXIX, Fall 1959, pp. 297-318.
- PARSONS, Talcott, "General Theory in Sociology", in MERTON, R.K., BROOM, L. and COTTRELL, L.S. (eds.), Sociology Today, N.Y., Basic Books, 1960, pp. 3-38.
- PARSONS, Talcott, "An Outline of the Social System", in PARSONS, T., SHILS, E.A., NAEGELE, K.D. and PITTS, J.R. (eds.), Theories of Society, N.Y., The Free Press, 1961, vol. 1, pp. 30-79.
- PARSONS, Talcott, Societies, Evolutionary and Comparative Perspective, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1966.
- PELLING, Henry, Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis, Paris, Seghers, 1960.
- PHELPS, Ornn W., Union Security, Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California Press, 1953.
- PORTER, John, The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada, Toronto, University of Toronto Press, 1963.
- REYNAULD, Jean-Daniel, "Aspects psychologiques de la formation syndicale en France", in Journal de psychologie normale et pathologique, no 1, janvier-mars 1955, pp. 125-136.
- SAYLES, Leonard R. and STRAUSS, George, The Local Union: Its Place in the Industrial Plant, N.Y., Harper, 1953.
- SELLIER, François, "Cohésion syndicale et niveau de négociations", in Sociologie du Travail, no 4, 1960, pp. 289-300.
- SMELSER, Neil J., The Sociology of Economic Life, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1963.
- SEXTON, Patricia C., The American School: A Sociological Analysis, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1962.
- SIMMEL, George, The Sociology of George Simmel, trans. and ed. by Kurt H. WOLF, Glencoe, The Free Press, 1950.

- TAFT, Philip, "On the Origins of Business Unionism", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 17, no 1, Octobre 1963, pp. 20-30.
- TOURAINÉ, Alain, "La qualification du travail, histoire d'une notion", in Journal de psychologie normale et pathologique, no 1, janvier-mars 1955, pp. 97-112.
- TOURAINÉ, Alain, "Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier. Le syndicalisme de contrôle", in Cahiers Internationaux de Sociologie, vol. XXVIII, no 1, 1960, pp. 57-68.
- TOURAINÉ, Alain, Sociologie de l'action, Paris, Seuil, 1965.
- TREANTON, J.R. et REYNAULD, J.D., "La sociologie industrielle, 1951-1962", in La Sociologie contemporaine, vol. 12, no 2, 1963-64.
- TREMBLAY, Louis-Marie, "La concurrence syndicale CSN-FTQ", in Relations Industrielles, vol. 19, no 3, août-sept. 1964, pp. 381-383.
- TREMBLAY, Louis-Marie, "L'action politique syndicale", in Relations Industrielles, vol. 21, no 1, janvier 1966, pp. 44-58.
- TREMBLAY, Louis-Marie, "L'évolution du syndicalisme dans la révolution tranquille", in Relations Industrielles, vol. 22, no 1, janvier 1967, pp. 86-97.
- TRUDEAU, Pierre-Elliott (éd.), La grève de l'amiante, Montréal, Les Editions Cité Libre, 1956.
- VAILLANCOURT, Mathieu, La distribution des pouvoirs à la Confédération des Syndicats Nationaux, thèse de maîtrise, Université Laval, 1966.
- WEBER, Arnold M., "Competitive Unionism in the Chemical Industry", in Industrial and Labor Relations Review, vol. 13, no 1, October 1959, pp. 16-37.

